جامعة آل البيت

كلية إدارة المال والأعمال

قسم المحاسبة

تأثير فعالية نظام الرقابة الداخلية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية/ دراسة ميدانية /

The Impact of Internal Control System Effectiveness to Reduce Fraud in The Kuwaiti Public Shareholding Companies /Field Study/

إعداد الطالب

فواز سعد الدغيم

(1470504057)

المشرف

الاستاذ الدكتور جمال عادل الشرايري

قدمت هذه رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة

الفصل الثاني 2016/ 2017

بسم الله الرحمن الرحيم

(قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ)

صدق الله العظيم

سورة البقرة - الآية (32)

تفويض

أنا **الموقع ادناه** فواز سعد الدغيم أفوّض جامعة آل البيت بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة.

التوقيع:

التاريخ: 16 / 4 / 2017 م

إقرار والتزام بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها

أنا الطالب: فواز سعد الدغيم **الرقم الجامعي: (1470504057)**

التخصص: محاسبـــــــــة **الكلية: ادارة المال والأعمـــــــال**

أعلن بأنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها وقراراتهـــا الســـارية المفعـــول المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان:

تأثير فعالية نظام الرقابة الداخلية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية / دراسة ميدانية /

وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والأطاريح العلمية. كما انني اعلن بن رسالتي هذه غير منقولة او مستله من رسائل او أطاريح او كتب او ابحاث او منشورات علمية تم نشرها او تخزينها في أي وسيلة اعلامية، وتأسيسا على ما تقدم فإنني اتحمل المسؤولية بأنواعها كافة فيما لو تبين غير ذلك بما فيه حق مجلس العمداء في جامعة ال البيت بإلغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها وسحب شهادة التخرج مني بعد صدورها دون ان يكون لي أي حق في التظلم او الاعتـــراض بـــأي صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد.

توقيع الطالب: ....   التاريخ 16 / 4 / 2017م

عمادة الدراسات العليا

جامعـــــة آل البيـــت

<u>قرار لجنة المناقشة</u>

نوقشت هذه الرسالة :

تأثير فعالية نظام الرقابة الداخلية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية / دراسة ميدانية /

The Impact of Internal Control System Effectiveness to Reduce Fraud in The Kuwaiti Public Shareholding Companies / Field Study /

واجيزت بتاريخ : / / 2017 م

إعداد الطالب

فواز سعد الدغيم

(1470504057)

إشراف

الاستاذ الدكتور جمال عادل الشرايري

أعضاء لجنة المناقشة		**التوقيع**
الاستاذ الدكتور جمال عادل الشرايري	(مشرفاً و رئيساً)	....
الدكتور عبد الرحمن خالد الدلابيح	(عضواً)	....
الدكتور سيف عبيد الشبيل	(عضواً)	....
الأستاذ الدكتور وليد زكريا صيام	(عضواً / خارجياً)	....

الإهداء

إلى وطني الغالي: الكويت

إلى من أناروا طريقي إلى المعرفة والعلم.... أساتذتي الأفاضل

إلى من كانوا نبع الحنان والعطاء.... أمي وأبي

إلى من هم عزوتي وسندي.... إخوتي وأخواتي

إلى من كانوا إخوة لي في كل مكان.... أصدقائي الأعزاء

إلى من كانت سندا لي وتحملت .... زوجتي

إلى كل من ساعدني وأرشدني ....

أهدي هذا العمل

شكر وثناء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على رسوله الأمين وعلى آله وصحبه والتابعين وبعد:
يطيب لي وقد أنهيت هذه الدراسة أن أتقدم بالشكر والثناء لكل من أعانني على إتمام هذه الدراسة، وأخص بالذكر أستاذي:

الأستاذ الدكتور جمال الشرايري

لتكبده عناء الإشراف على هذه الدراسة وتوجيهاته التي أغنت الدراسة كثيراً، وكان لرأيه وملاحظاته الأثر الكبير في وصول الدراسة إلى صيغتها النهائية.

ويشرفني أيضاً أن أقدم وافر الشكر والتقدير والامتنان لرئيس وأعضاء لجنة المناقشة والحكم لتفضلهم بقبول مناقشة البحث والحكم عليه، والذي سيكون لآرائهم ومقترحاتهم وملاحظاتهم الأثر الكبير في إتمام هذا العمل والوصول به إلى مستويات أفضل أن شاء الله تعالى، والشكر وموصول إلى جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية المال والأعمال بجامعة أل البيت.

كما وأتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة ونوابه الأفاضل، وعميد كلية المال والأعمال والإداريين وكافة العاملين في جامعة آل البيت على حسن المعاملة وطيبها وعلى جهودهم الكبيرة في رعاية طلاب هذا الصرح العالمي الموقر.

كما وأشكر كل من ساعدني في إتمام وإنجاز هذا العمل سواء بالتشجيع أو المساندة، وخاصة القائمين على الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت، والذين كان لهم الفضل بعد الله سبحانه وتعالى في إنجاح وإتمام هذه الدراسة الميدانية، فلا يسعني إلا أن أسأل الله عز وجل التوفيق لهم في خدمة وطننا العزيز.

الباحث

فواز سعد الدغيم

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق

تأثير فعالية نظام الرقابة الداخلية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية/ دراسة ميدانية /

إعداد الطالب: فواز سعد الدغيم
إشراف: الاستاذ الدكتور جمال عادل الشرايري

الملخـــــــص

هدفت الدراسة إلى توضيح تأثير فعالية نظام الرقابة الداخلية على الحد من الغـش والاحتيـال فـي الشركات المساهمة العامة الكويتية، وبغية الوصول لأهداف الدراسة واختبار فرضياتها اتبع الباحث المـنهج الوصفي والمنهج التحليلي، من خلال تصميم وتوزيع استبانة أعدت لهذه الغاية لأخذ آراء مدراء لجان التدقيق ونوابهم ومدراء التدقيق ونوابهم والمدراء الماليون ونوابهم في الشركات المساهمة العامة الكويتية حيث تـم اختيار عينة عشوائية مؤلفة من (30) شركة موجود مقرها الرئيسي في العاصمة الكويت، وتم توزيع (210) استبانة، استرد منها (139) وتم استبعاد (10) استبانات لعدم اكتمال الإجابات، وتـم اسـتخدام البرنـامج الإحصائي الاجتماعي (SPSS) لتحليل البيانات و اختبار الفرضيات من خلال اختبـارات تحليـل التبـاين ومعاملات الانحدار، بالإضافة الى مقاييس النزعة المركزية.

وقد بينت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية نظام الرقابة الداخلية والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية، وذلك من خلال اقتراح أربع متغيرات مستقلة ومرتبطـة بنظام الرقابة الداخلية وهي : وجود هيكل تنظيمي وإداري كفؤ، توفر الكفاءة في الموارد البشرية، اعتمـاد معايير سليمة للأداء الوظيفي، وجودة نظام المعلومات المحاسبي المتبع.

وكان من أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة ضرورة وضع القواعـد والضـوابط المتعلقـة باكتشاف أعمال الغش والاحتيال في التقارير المالية بحيث يتمكن مستخدميها التأكد من عدالة هذه التقارير في التعبير عن المراكز المالية ونتائج أعمال الشركات المسـاهمة، وتفعيـل دور الجهـات الرقابيـة ووضـع التشريعات الكفيلة لمنع الغش والخطأ في القوائم المالية وتطبيق الجزاءات على مرتكبيها.

الكلمات المفتاحية : فعالية نظام الرقابة الداخلية ، الحد من الغش والاحتيال ، الشركات المساهمة العامة الكويتية.

Abstract

The Impact of Internal Control System Effectiveness to Reduce Fraud in The Kuwaiti Public Shareholding Companies / Field Study /

Student
Fawaz Saad Aldgeem
Supervised by: Prof. Jamal Adel Al-sharairi

The study aimed to explain the impact of internal control system effectiveness to reduce fraud in The Kuwaiti Public shareholding companies, and to achieve the objectives of the study and testing of hypotheses, the researcher followed the analytical descriptive method, through the design and distribution of a questionnaire prepared for this purpose to take the views of audit committees and their deputies and heads of audit and their deputies, Financial Managers and their deputies in the Kuwaiti companies public shareholding, it has been distributed (210) questionnaires recovered them (139) and were excluded (10) questionnaires for lack of answers is complete, and has been used social statistical software (SPSS) to analyze the data and test hypotheses.

The study showed a relationship between the effectiveness of the internal control system to reduce fraud in the Kuwaiti Public Shareholding Companies, Through four independent variables associated with the internal control system: the existence of efficient regulatory structure - the efficiency in human resources - Adoption of correct standards of Functional performance and quality of the used accounting information system.

the most important recommendations of the study: The need to develop the rules and regulations relating to the discovery of fraud in financial reporting , So that users ensure fairness of these reports in the expression of financial positions and results of operations of joint stock companies, and activate the role of the regulators and ensure the development of legislation to prevent fraud and error in the financial statements and the application of sanctions on those who commit.

Keywords : Internal Control System Effectiveness, Reduce Fraud, Kuwaiti Public Shareholding Companies.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1-1: تمهيد

إن تصاعد وتيرة أعمال التحريف والتلاعب في الأعمال المحاسبية أدى إلى زيادة الضغوط على مهنة الرقابة الداخلية، التي القي على عاتقها تطوير أساليب عملها بصور جديدة تحد من أعمال الغش والتلاعب وإعطاء رأي فني ومحايد حول تقييم البيانات المالية، فالهدف الأساسي من تدقيق البيانات المالية للمنشأة هو مساعدة المدقق في إعطاء رأيه حول عدالة القوائم والتقارير المالية من جميع النواحي المادية وفقاً لإطار محدد لتقييم البيانات المالية .

وتمثل فعالية نظام الرقابة الداخلية عنصراً مهماً في نظام حاكمية المؤسسات والقدرة على إدارة المخاطر الاستجابة لها، وتعد الأساس الذي يدعم تحقيق أهداف الشركة، وتعزيز وحماية قيمتها. لا شك أن الفشل التنظيمي للشركة، يؤدي عادة إلى فرض قواعد ومتطلبات إضافية، بالإضافة إلى الوقت المستنفد والتكاليف التي تتحملها الشركة في سبيل الالتزام بالقواعد الرقابية، فالرقابة الداخلية الفعالة للمنشأة توفر ميزة تنافسية، حيث يمكن أن يكون باستطاعة المنشأة ذات الرقابة الداخلية الفعالة، الحد من أعمال الغش والاحتيال والتقليل من مخاطر البيانات المالية المضللة.

كما تعتبر مكونات نظام الرقابة الداخلية الطريق الرئيس للوقاية من إعداد التقارير المالية الاحتيالية، وأداةً مهمة للإدارة في تحسين طريقة العمل و حسن أداء العمليات وحماية الأصول والأموال في المنشأة من كل عبث فيها، مما يجعل الإفصاح عن مدى قوة وفعالية الرقابة الداخلية من قبل مجلس الإدارة، ثم قيام مراجع الحسابات الخارجي بتقويم تقرير مجلس الإدارة من القضايا المعاصرة التي طرحتها أدبيات المراجعة وطالبت بها قوانين الدول المتقدمة وتبنتها الممارسة العملية في دول أخرى. (القاضي،2006، ص:175)

لذا من المهم أن تتشدد الإدارة بشكل قوي إلى جانب إشراف المكلفين بالرقابة على منع التحريف والتلاعب مما يقلل من فرص حدوثه ومنع وقوعه، وهذا يشمل ثقافة الأمانة والسلوك الأخلاقي، ويجب على الإدارة والمكلفين بالرقابة إيصال وإظهار هذه الثقافة المبنية على مجموعة من القيم وهي توفير البيانات للأفراد الذين يستخدمون هذه البيانات فيما يتعلق بكيفية أداء المنشأة لأعمالها. (الاتحاد الدولي للمحاسبين، 2007 ، ص:38).

جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء حول تأثير فعالية نظام الرقابة الداخلية في الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

1-2: مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعتبر عملية إعداد وتصميم نظام الرقابة الداخلية الفعال أحد أهم المشكلات التي تواجــه الشــركات المساهمة العامة الكويتية، والتي تهدف من خلالها إلى حماية ممتلكاتها والحفاظ على سير حســن عملهــا، وبما يضمن من ناحية أخرى إعداد تقارير مالية خالية من أعمال الغش والاحتيال. وبناء على ذلــك يمكــن تلخيص أسئلة مشكلة الدراسة من خلال طرح السؤال الرئيسي التالي :

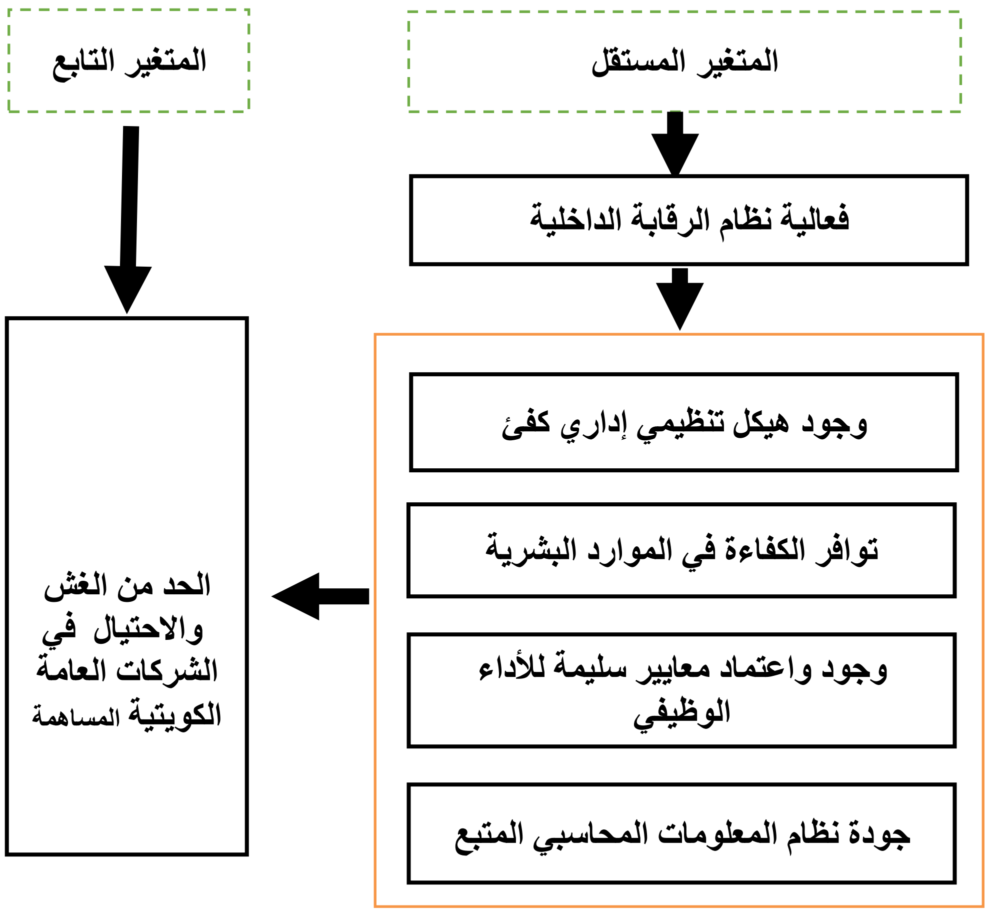
ما تأثير فعالية نظم الرقابة الداخلية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامــة الكويتية ؟

ويتفرع عن هذه المشكلة الرئيسية الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما أثر وجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية؟
2. ما أثر توافر الكفاءة في الموارد البشرية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية؟
3. ما أثر وجود واعتماد معايير سليمة للأداء الوظيفي على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية؟
4. ما أثر جودة نظام المعلومات المحاسبي المتبع على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية؟

3-1 : مخطط متغيرات الدراسة :

يبين الشكل رقم (1) عن العلاقة بين المتغير التابع المتمثل في الحد من الغش والاحتيال في الشركات الكويتية العامة المساهمة والمتغيرات المستقلة المتمثلة في أبعاد فعالية نظم الرقابة الداخلية.



الشكل رقم (1-1) – العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

المصدر: أعداد الباحث من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المذكورة في الرسالة وبشكل خاص

دراسة العجمي (2015) و Halbouni (2015)

4-1: فرضيات الدراسة :

لقد تم بناء فرضيات الدراسة اعتمادًا على مشكلة الدراسة وعناصرها المختلفة، إذ أن فرضيات الدراسة تعد إجابات آنية للظاهرة المدروسة، وحلولاً متوقعة للمشكلة موضوع الدراسة. سيتضح من الجانب الميداني إمكانية رفضها أو قبولها.

ويمكن صياغة **فرضية الدراسة الرئيسية** بالتالي:

H: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لفعالية نظام الرقابة الداخلية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية **لوجود هيكل تنظيمي إداري كفئ** على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

الفرضية الفرعية الثانية:

H2: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية **لتوافر الكفاءة في الموارد البشرية** على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

H3: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية **لوجود واعتماد معايير سلمية للأداء الوظيفي** على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

الفرضية الفرعية الرابعة:

H4: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية **لجودة نظام المعلومات المحاسبي** المتبع على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

1-5 : أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي يتمثل في بيان تأثير فعالية نظام الرقابة الداخلية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية، يتفرع عن هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

1. بيان أثر وجود هيكل تنظيمي إداري كفئ على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.
2. تحديد أثر توافر الكفاءة في الموارد البشرية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.
3. استكشاف أثر وجود واعتماد معايير سليمة للأداء الوظيفي على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.
4. دراسة أثر جودة نظام المعلومات المحاسبي على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

1-6: أهمية الدراسة :

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية وجود عناصر فاعلة لنظام الرقابة الداخلية في الحد من أنشطة الغش والاحتيال في القوائم والبيانات المالية محل التدقيق وما تمثله هذه العملية من تحدي حقيقي أمام المدققين الداخليين في الشركات المساهمة الكويتية، حيث ستسهم هذه الرسالة في مجال بيان قدرة وتأثير عناصر فعالية نظام الرقابة الداخلية في الحد من أعمال الغش و الاحتيال في القوائم المالية للشركات المساهمة الكويتية. ويمكن تلخيص أهمية هذه الدراسة من جانبين:

أولاً: الجانب النظري:

حاولت هذه الدراسة تكوين إطار معرفي جامع وشامل لمختلف قضايا وإشكالية فعالية نظام الرقابة الداخلية من خلال الجمع العلمي والمنطقي لأهم المتغيرات التي تمثل تحدياً حقيقياً أمام المدققين الداخليين، وإعطاء شرح مفصل علمي لعناصر الرقابة الداخلية الفعالة، وتأثير ذلك على عملية الحد من أنشطة الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

ثانياً: الجانب التطبيقي:

فيما يخص هذا الجانب من الأهمية لهذه الدراسة فقد تم اختبار مجموعة متكاملة من العوامل التي تمثل عناصر فعالية نظام الرقابة الداخلية وتم اختبارها من خلال تأثيرها على عملية الحد من أنشطة الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

7-1 : مصطلحات الدراسة:

الاحتيال: يشير المصطلح "الاحتيال" إلى فعل متعمد من قبل فرد واحد أو أكثر من قبل الإدارة أو المكلفين بالرقابة أو الموظفين أو أطراف أخرى، وهذا الفعل يتضمن استخدام الخداع للحصول على ميزة غير عادلة أو غير قانونية، وبالرغم من أن الاحتيال هو مفهوم قانوني واسع لأغراض معيار التدقيق الدولي هذا فإن المدقق معني بالاحتيال الذي يتسبب في خطأ جوهري في البيانات المالية، ولا يقوم المدققون بعمل تحديدات قانونية لما إذا كان الاحتيال قد حصل بالفعل. (الاتحاد الدولي للمحاسبين، 2010، ص:75)

الرقابة الداخلية : عرفت لجنة طرائق التدقيق المنبثقة عن المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين AICPA الرقابة الداخلية بأنها "الخطة التنظيمية وكل الطرائق والاجراءات والأساليب التي تضعها إدارة الشركة والتي تهدف إلى المحافظة على أصول الشركة وضمان دقة وصحة المعلومات المحاسبية وزيادة درجة الاعتماد عليها وتحقيق الكفاءة التشغيلية والتحقق من التزام العاملين بالسياسات الادارية التي وضعتها الادارة" (AICPA, 2014).

فعالية نظام الرقابة الداخلية: "تعرف الفاعلية بأنها درجة النجاح في تحقيق البرامج والأنشطة للأهداف المحددة وترتبط بالمدى الذي تم تحقيقه من النتائج المرغوبة ، لذا فإن الفاعلية هي مستوى تحقيق الأهداف (ما تم تحقيقه من ما هو مخطط له) والنظام الفاعل هو النظام الذي يمنع حدوث الأخطاء والغش ويساعد على سرعة اكتشافها عند حدوثها ويوفر الحماية لأصول المنشأة ويحقق الدقة في البيانات المحاسبية".(الصحن ،2006، ص:246).

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة

المبحث الأول:

نظام الرقابة الداخلية ومقوماته في الشركات المساهمة

المبحث الثاني

الرقابة الداخلية وعمليات الاحتيال في البيانات المالية

المبحث الثالث

الدراسات السابقة باللغة العربية والأجنبية

المبحث الأول

نظام الرقابة الداخلية ومقوماته في الشركات المساهمة

2-1-1: مقدمة

2-1-2: مفهوم نظام الرقابة الداخلية

2-1-3: أهداف نظام الرقابة الداخلية في الشركات المساهمة

2-1-4: أنواع نظم الرقابة الداخلية

2-1-5: مكونات نظام الرقابة الداخلية الفعال في الشركات المساهمة

2-1-5-1 : وجود هيكل تنظيمي وإداري كفؤ

2-1-5-2 : توافر الكفاءة في الموارد البشرية العاملة لدى الشركات المساهمة

2-1-1 : تمهيد:

يعتبر نظام الرقابة الداخلية نقطة الانطلاق التي يرتكز عليها النظام المحاسبي في الشركات على اختلاف أنواعها، ومع ازدياد عدد الشركات المساهمة في الكويت والاستفادة من التجارب الدولية والتوصيات العالمية من أجل إفصاح الإدارة عن فعالية نظم الرقابة الداخلية المتبعة لديها ، بالإضافة إلى لتزايد حالات إعداد التقارير المالية الاحتيالية والادعاء بفشل المراجعة.

بالإضافة إلى ذلك الاهتمام في الوقت الراهن برفع مستوى الإفصاح والشفافية سواء أكان هذا بالنسبة إلى الأحداث المالية المؤثرة على عناصر القوائم المالية أم للإفصاح عن مدى كفاءة نظام الرقابة الداخلية وذلك من خلال تقرير خاص تصدره إدارة المؤسسة عن كفاءة نظام الرقابة الداخلية حيث إنه من المتوقع أن يؤدي ذلك إلى حفاظ المنشأة على نظم رقابة داخلية ملائمة تساعد على الوقاية من إجراء التلاعب وتضمن بناء استراتيجية ناجحة للمنشأة .

وبالتالي يقع على عاتق إدارة الشركات إقامة نظام سليم للرقابة الداخلية، ومن مسؤوليتها المحافظة عليه والتأكد من مدى سلامة تطبيقه. كما أن هناك التزاما آخر قانونيا يقع على عاتقها بإمساك حسابات منتظمة وبصفة خاصة في حالة شركات المساهمة، وليس من المتصور وجود حسابات منتظمة من وجود نظام سليم للرقابة الداخلية.

وبدون وجود نوع معين من أنواع الرقابة يصبح من الصعب على أي وحدة اقتصادية حماية أصولها، أو الاعتماد على سجلاتها، ونظام الرقابة الداخلية الفعال والكفء يوفر حماية كبيرة للمنشأة وكذلك للمدققين الخارجيين والداخليين ،فالمدقق الخارجي يعتمد إلى حد كبير على قوة ومتانة نظام الرقابة الداخلية (خليفة وآخرون ،2006، ص:203).

وتعتبر إدارة الشركة المساهمة و بشكل كامل مسؤولة عن إعداد وتنفيذ وكذلك التحقق من مدى تنفيذ متطلبات الرقابة الداخلية الفعالة، ولقد اعتادت الشركات المساهمة من خلال مجلس إدارتها إصدار تقرير سنوي يستعرض فيه أهم الملامح الرئيسة عن نشاط الشركة السنوي ونتائجها وميزانيتها الختامية ويقدم للمساهمين مرفقاً معه يبين رأي المدقق الخارجي حول مدى عدالة القوائم المالية المرفقة، ويمكن لمراجع الحسابات تقديم بعض النصائح والمقترحات لتطوير هذه البنية، إلا أن أهمية بنية الرقابة الداخلية بالنسبة إلى إدارة المنشأة تختلف عن أهميتها بالنسبة إلى المراجع، فمن وجهة نظر المراجع تعتبر بنية الرقابة الداخلية

الأساس الذي يستند عليه في وضع استراتيجية التدقيق التي ينفذها لإبداء رأيه في القوائم المالية للمنشأة، أما من وجهة نظر الإدارة فيمكن القول إنّ بنية الرقابة الداخلية تمثل الأداة الرقابية التي تم تصميمها وتنفيــذها لتنظيم سير العمل وضمان حسن أداء العمليات وحماية الأصول وتنفيذ الخطط وإبداء الرأي فـــي التحســـين والتطـــوير ممـــا يـــنعكس إيجابـــاً علـــى أداء الشـــركة واســـتغلال إمكانياتهـــا المتاحـــة كافـــة أكفـــأ استغلال (تافرونت،2014، ص:3).

وبناء على ما سبق سيقوم الباحث في هذا المبحث بتقديم إطار نظري موجز عـــن نظـــام الرقابـــة الداخلية في الشركات المساهمة بشكل عام، بالإضافة إلى تقديم المقومات المقترحة من قبل الباحث لبناء نظام رقابة داخلية فعال تستطيع من خلاله الشركات المساهمة عينة الدراسة من الحد من عمليات الغش والاحتيال، بالإضافة إلى بيان أهمية الترابط بين المقومات أو العناصر فأي قصور قد يحدث في أحدها ســـوف يـــؤثر بالسلب على أداء نظام الرقابة الداخلية وعلى تحقيق أهدافه، فكلما توفرت هذه المقومات والعناصر بالشـــكل السليم والفعال كلما ازدادت فاعلية دور الرقابة الداخلية في تحقيق أهدافها داخل المشروع .

2-1-2 : مفهوم نظام الرقابة الداخلية

تعددت الآراء حول مفهوم نظام الرقابة الداخلية وذلك تبعا لتعدد أراء الباحثين في هذا المجال مـــن جهة ومراحل تطور هذا النظام من جهة أخرى، فقد عرفه المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين بأنه تخطيط التنظيم الاداري بالمشروع للمحافظة على أصوله واختبار دقة البيانات المحاسبية ودرجة الاعتمـــاد عليهـــا وتنمية الكفاية في الأعمال وتشجيع تنفيذ السياسات الادارية المرسومة (حامد ،2011، ص:26).

وتعرف الرقابة الداخلية بأنها " أنشطة مراقبة السياسات والاجراءات التي تعتمدها المنظمة لضـــمان تنفيذ توجهات الادارة العليا، وتعتمد بشكل أساسي على التحقق من الأداء التشغيلي، بالإضافة إلى توصـــيف الأعمال والاختصاصات لكل فرد في المنظمة بغرض الفصل بين الواجبـــات ومنـــع حـــدوث التصـــرفات الخاطئة" (Abiola, 2013,p:139).

كما عرف معيار التدقيق الدولي رقم 400 نظم الرقابة الداخلية على أنها " نظم تعنى بكافة السياسات المالية والادارية والاجراءات التي تتبناها إدارة الوحدة الاقتصادية للمساعدة في الوصول إلى أهدافها من أجل ضمان إدارة منظمة وكفاءة عمل منتظمة فضلاً عن الالتزام بسياسات الادارة وحماية موجودات الوحدة ومنع واكتشاف حالات الغش والأخطاء ودقة اكتمال السجلات المحاسبية وتهيئة معلومـــات موثقـــة وفـــي الـــوت المناسب"(الشريدة، 2010، ص:98).

كما تعرف الرقابة الداخلية بأنها "مختلف الإجراءات و الضمانات، والضوابط الإدارية والمحاسبية وغيرها، التي تعدها وتنفذها المؤسسة تحت مسؤوليتها، من أجل حماية الذمة المالية، نوعية المعلومات المحاسبية ، ومدى مطابقتها مع تعليمات الإدارة و تفصيل تحسين الأداء"(بوتين،2003، ص:70).

وقد أكد Whittington & Pany (2004) بأن الرقابة الداخلية هي عملية مصممة ومتأثرة بالإدارة وبكل أولئك المعنيين بإدارة المنشأة والتي من خلالها يمكن الحصول على تأكيد معقول بتحقيق الأهداف المتمثلة بـ:

- صدق القوائم المالية.
- فاعلية وكفاءة أنشطة التشغيل.
- والالتزام بتنفيذ الارشادات والقواعد التنظيمية.

وعرفت الرقابة الداخلية على أنها " الخطة التنظيمية الشاملة للرقابة والتي تتضمن أسس وعناصر وأساليب وإجراءات الرقابة الداخلية، و تهدف إلى المحافظة على الأموال وتنميتها، تقييم المعلومات المحاسبية وغير المحاسبية والتي يعتمد عليها في اتخاذ القرارات، كما تساعد على التأكد من أن المؤسسة تتبع الأسس و السّياسات المخططة من قبل الادارة العليا" (عمارة ، 2009، ص:151).

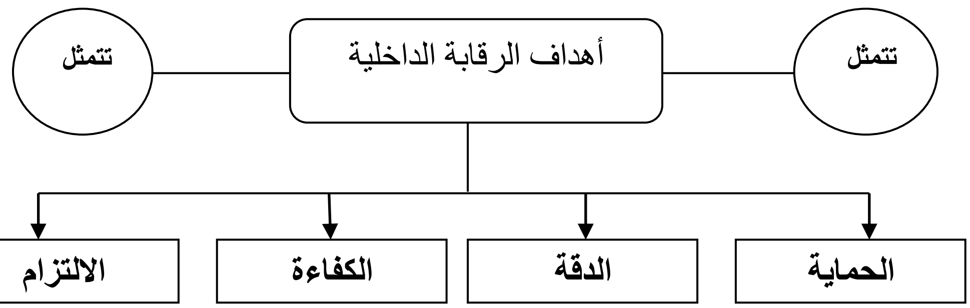
ومن خلال التعريفات السابقة يرى الباحث بأن نظام الرقابة الداخلية هو عبارة عن الخطة التي تتبعها الشركة من أجل تسيير أعمالها بالطريقة الصحيحة وبالشكل التي تستطيع من خلاله تحقيق أهدافها المرجوة والمخططة، ومن جهة أخرى المساعدة في تحقيق مصداقية المعلومات المحاسبية واكتشاف الأخطاء وعمليات الغش والاحتيال بالشكل الذي يساعد في تحسين وتقييم أداء الشركة، وبالتالي يعبر نظام الرقابة الداخلية عن الخطة التنظيمية، وكافة الطرق والمقاييس المتناسقة التي تتبناها المؤسسة لحماية أصولها، وضبط الدقة والثقة في بياناتها المحاسبية، والارتقاء بالكفاءة الإنتاجية، وتشجيع الالتزام بالسياسات الإدارية الموضوعة مقدماً.

2-1-3: أهداف نظام الرقابة الداخلية:

تتمثل أهداف الرقابة الداخلية بـــــــــــــــــــــ :

1. المحافظة على أموال الشركة والمساهمين وتنميتها عن طريق صيغ الاستثمار المعتمـــدة مـــن قبـــل الشركة وذلك بحسب الأولويات والواجبات، وتجنب الاسراف والتبذير، بالإضافة إلى توفير الدقة في المعلومات المحاسبية وإمكانية الاعتماد عليها (Dunn,1996, p:161).
2. الكشف عن أي اتجاهات للتغيير المفاجئ في سير العمل أو مستوى الأداء وكشف أي انحرافات عن هذا المستوى، بالإضافة إلى تتبع الغش والاحتيال والأفعال غير القانونية التي تؤثر علـــى البيانـــات المالية، واتخاذ جميع الاجراءات التي تحد من ارتكاب الأخطاء ومعالجة الثغرات التي قد يتسرب من خلالها الاختلاس أو التزوير أو الاسراف (الجحيشي، 2009، ص:35) .
3. ضمان صحة وسلامة نظم التخطيط والرقابة وتقييم وتنمية الكفايـــة الانتاجيـــة والكفايـــة الاداريـــة، وضمان تحقيق السير حسب السياسات المحاسبية وتنفيذ القرارات المرتبطة بتحقيق الأهداف المحددة وضمان توفير الملائمة التي تمكن من اتخاذ القرارات الرشيدة (الوقاد وآخرون، 2010، ص:171).
4. حماية أصول الشركة: إن نظام الرقابة الداخلية الفعال لابد أن يحافظ على ممتلكات الشـــركة وهـــذا الهدف لا يشمل فقط الأصول المادية، بل لابد أن يضمن سلامة بعض العناصر الأخرى والمتمثلـــة في:(ادريس، 2008، ص:59) .
   - العنصر البشري من خلال تقليل نسبة الخطر التي قد يتعرض لها.
   - صورة المؤسسة تجاه محيطها الخارجي والتي قد تنهار بسبب حادث مفاجئ يعود إلى الادارة والتحكم السيئ في العمليات.
   - الحفاظ على كل المعلومات السرية المتعلقة بالشركة.

ويرى الباحث بأن أفضل تمثيل لأهداف الرقابة الداخلية قد أوردها (الصحن وآخرون، 2004، ص:135) حيث كما هو موضح بالشكل التالي:



شكل رقم (2-1) - أهداف الرقابة الداخلية

حيث نجد بأن أهداف الرقابة الداخلية تتمثل كما أشرنا سابقاً بحماية أموال وأصول المنشأة كخطوة أولى من حيث الأهمية ، ومن ثم يليها توفير الدقة في المعلومات والبيانات المحاسبية، ومن ثم تحقيق الكفاءة في استخدام الموارد البشرية والانتاجية، والالتزام بمعايير الأداء المحددة من قبل إدارة الشركة.

وبالتالي إن نظام الرقابة الداخلية في سعيه لتحقيق أهدافه الأساسية التي ذكرناها يهدف إلى تحقيق النمو والازدهار والتواصل للمنشأة فهو يستند على المبادئ الأساسية لتضمن له السير الفعال والقدرة على الرقابة الهادفة لكل إجراءات وأحداث المؤسسة وهو يمكن من ضمان الاستعمال الأمثل و الكفء لموارد المنشأة ومن اجل تحقيق كفاءة عمليات المؤسسة وترشيد تكاليفها، حيث أن نظام الرقابة الداخلية لا يعطي للإدارة بعض الضمانات فقط، بل يعطي تحسنا في مردودية المنشأة.

2-1-4: أنواع نظم الرقابة الداخلية :

نتيجة اختلاف وتنوع أهداف الرقابة الداخلية أدى ذلك إلى تقسيمها إلى ثلاثة أنواع رئيسة:

أ- **نظم رقابة إدارية:** وتتضن الخطة التنظيمية للمشروع وما يرتبط بها من وسائل واجراءات والتي تهتم بتنفيذ السياسات الإدارية من خلال اتباع عدة وسائل أهمها : (حامد،2011، ص:27)

- ✓ الموازنات، التكاليف المعيارية.
- ✓ التحليل الاحصائي.
- ✓ الرسوم البيانية والأشكال التوضيحية والخرائط التنظيمية للمشروع.

- ✓ الرقابة ومتابعة الأداء.
- ✓ تقارير الأداء والكفاءة.
- ✓ دراسة العمال ، وبرامج تدريب العاملين

كما تتضمن نظم الرقابة الادارية في الشركات المساهمة فحص وتقييم النظم والأسس والأساليب والسياسات الادارية التي تطبقها الشركات وذلك بهدف الاطمئنان على كفاءتها في أداء أنشطتها، ويدخل في نطاق الرقابة الإدارية (بن عمارة، 2009، ص:151) :

- ✓ مراجعة وتقييم السياسات واللوائح التي تطبقها الشركات المساهمة، وبيان مدى ملائمتها للظروف المحيطة بها.
- ✓ مراجعة وتقييم الاجراءات الادارية في كافة المستويات، وضمان حسن الاتصال بين كافة الأقسام والابتعاد قدر الامكان عن البيروقراطية.
- ✓ مراجعة الهيكل الوظيفي وتحديد السلطات وتتبع المسؤوليات.

ب- **نظم الرقابة المحاسبية:** وتشتمل على تنظيم الوسائل والإجراءات التي تختص بصفة أساسية بالمحافظة على أصول المنشأة، ومدى الاعتماد على المعلومات المحاسبية المدونة في السجلات المالية، ويتضمن نظام الرقابة المحاسبية تحقيق الأهداف التالية (لعدوس،2013، ص: 47):

- النظام المحاسبي السليم والمتماسك والمكون من مجموعة من العناصر المترابطة (المجموعة الدفترية، والمجموعة المستندية، ومجموعة التعليمات المالية) وما إلى ذلك من الوسائل الالكترونية التي تجعل من النظام المحاسبي المتبع أكثر فعالية.
- التأكد من أن الأصول الموجودة في الدفاتر هي الأصول الموجودة فعلا بالمنشأة.
- إجراء المطابقات بين العناصر المختلفة في السجلات المحاسبية وذلك بين الرصيد الدفتري والرصيد الفعلي والتي من أهمها :
  - المطابقة بين الأرصدة النقدية في البنوك من خلال إعداد كشوفات التسوية.
  - المطابقة بين الأرصدة الاجمالية الواردة في الأستاذ العام مع اليومية التفصيلية وإجراء التسويات اللازمة.
  - مراجعة القوائم المالية المعدة والتأكد من سلامة إعدادها.

- بيان التحليل المالي وتفسير النتائج التي تحتويها القوائم المالية.

ت- **نظام الضبط الداخلي:** ويشمل الخطة التنظيمية وجميع وسائل التنسيق والاجراءات الهادفة إلى حماية أصول المؤسسة وحمايتها من الضياع وسوء الاستعمال، بالإضافة إلى الاعتماد على تقسيم العمل والرقابة الذاتية على الأداء، حيث يخضع عمل كل موظف لمراقبة موظف آخر يشاركه في تنفيذ العملية، كما يعتمد الضبط الداخلي على تحديد السلطات والمسؤوليات (عبدالله، 2004، ص:230).

وفيما يلي شكل يوضح أهم القواعد والأسس التي يقوم عليها نظام الضبط الداخلي:



الشكل رقم (2-2) – قواعد الضبط الداخلي (عزوز، 2007، ص:65)

2-1-5 : مكونات نظام الرقابة الداخلية الفعال في الشركات المساهمة

تعددت أراء الباحثين حول المكونات الواجب توافرها في نظام الرقابة الداخلية والتي تجعل منه أكثر فعالية في تحقيق أهدافه، وقد اقترح الباحث أربع مكونات أساسية تحقق الهدف المرجو من نظام الرقابة الداخلية في الشركات المساهمة، وسوف اقوم بشرح كل منها بشيء من التفصيل بما يخدم أهداف الدراسة :

2-1-5-1 : وجود هيكل تنظيمي وإداري كفؤ :

من أجل الوقوف على نظام الرقابة الداخلية في تحقيق أهدافه المتعلقة بالتحكم في الشركات المساهمة من حماية الأصول وضمان نوعية المعلومات بالإضافة على تشجيع العمل بكفاءة وتشجيع الالتزام بالسياسات الإدارية، ينبغي أن يوجد في المؤسسة هيكل تنظيمي يجسد الوظائف والمديريات ويحدد سلطات كل منها بوضوح ودقة تامة مع إبراز العلاقات فيما بينهم. وعليه تظهر حساسية ودور الهيكل التنظيمي في بسط نظام الرقابة الداخلية داخل المؤسسة. (العمري، 2007، ص:13).

وقد ساهم المدخل التنظيمي بشكل كبير في التطوير التنظيمي من خلال تأكيده على التداخل بين الاجزاء وكذلك العلاقة بين النظام وبيئاته، والعلاقة بين المتغيرات الفنية والسلوكية، وبالتالي تقديم تصور واضح عن مدى التداخل بين الجوانب الرسمية وغير الرسمية في منظمات الاعمال. كما اسهم هذا المدخل في الابتعاد عن فلسفة التوازن بين الادارة والعمال، وضرورة العمل على قبول فكرة الصراع والتناقض والاهتمام بمنازعات العمال والرضا عن العمل. ولقد حققت مفاهيم هذا المدخل تصورات اكثر موضوعية لفهم الظاهرة التنظيمية والسلوك التنظيمي وحاولت مساعدة المنظمات في تطبيق نهج اداري على درجة كبيرة من المرونة وتحديد اكبر عدد من متغيرات السلوك التنظيمي لضبطها والسيطرة عليها(العمري،2007، ص:13).

وبناء على ما سبق يجب أن نتعرف أولا على مفهوم الهيكل التنظيمي ومفهوم الكفاءة ، وماذا يعني أن يكون لدينا هيكل تنظيمي كفؤ؟

2-1-5-1-1: مفهوم الهيكل التنظيمي :

يشير مفهوم الهيكل التنظيمي إلى تصميم هياكل تنظيمه ترتكز على أسس علمية ويحظى هذا الموضوع على اهتمام علماء الادارة لما له من أهمية المنظمات ودره الهام في تحقيق أهدافها.

فقد عرفه Henry mentzberg على أنه "مجموعة من الطرق والوسائل التي يتم بموجبها تقسيم العمل إلى نشاطات واضحة ومحددة ، ومن ثم ضمان التنسيق الضروري بين هذه النشاطات" (Henry,2005, p:18).

أما الراوي فقد عرف الهيكل التنظيمي بأنه " نظام ثابت من العلاقات المتناسقة، بحيث يفترض هذا النظام تقسيم نشاطات محددة على أشخاص محددين مع تحمل المسؤولية من كل عضو فيه، بالإضافة إلى التنسيق بين هذه النشاطات" (ناصر، 2004، ص:43).

وقد بين عفيفي بأنه " الاطار العام الذي يحدد من في التنظيم لديه السلطة على من، ومن في التنظيم مسؤول أمام من، فهو على ذلك يتكون من مجموعة من المراكز والوحدات الادارية ذات السلطات والمسؤوليات المحددة مع ايضاح خطوط الاتصال واتجاهات العلاقات بين الأفراد شاغلي تلك المراكز" (صديق، 2003، ص:267).

وبناء على التعاريف السابقة يرى الباحث بأن الهيكل التنظيمي هو عبارة عن الأداة التي يمكن من خلالها تحديد التخصصات في العمل ونطاق الاشراف وخطوط السلطة والمسؤولية ومواقع اتخاذ القرار، وبالتالي هو الوسيلة التي تمَكن من إزالة جميع العقبات التي تعرقل أداء المنظمات وتمنعها من تحقيق أهدافها.

2-1-5-1-2: الخصائص الرئيسية للهيكل التنظيمي :

يتكون الهيكل التنظيمي من الخصائص الرئيسية التالية: (حريم، 2002، ص:295).

أ- **درجة التعقيد Complexity:** والتي تتكون من ثلاث عناصر وهي التقسيم والتخصص الأفقي، التقسيم الرأسي، التقسيم الجغرافي حيث يشير التقسيم الأفقي إلى الأنشطة التي تقوم بها المنظمة والتخصصات المتنوعة فيها، فكلما زادت التخصصات زاد التعقيد في الهيكل التنظيمي، أما التقسيم الرأسي فيدل على عمق الهيكل التنظيمي والمرتبط بعدد المستويات التنظيمية، والتقسيم الجغرافي فيشير إلى عدد الوحدات التابعة للمنظمة في المناطق والمواقع المختلفة.

ب- **الرسمية Formalism:** وتشير هذه الخاصية إلى مدى اعتماد المنظمة على القوانين والتعليمات والقرارات في توجيه سلوك الأفراد وضبط تصرفاتهم، فكلما تدخلت هذه التعليمات في سلوك الفرد كلما اتصف الهيكل التنظيمي بالمزيد من الرسمية والعكس صحيح.

ت- **المركزية Centralization :** ويقصد بها درجة تركيز اتخاذ القرارات المهمة في مركز واحد في المنظمة وأثر ذلك على المبادرة في العمل لدى الأفراد.

ث- **الاستمرارية Continuity :** وذلك من خلال الاعتماد على القواعد العلمية الرصينة في بناء الهيكل التنظيمي، دون أن يتعرض إلى تغيرات جوهرية متكررة ، وبالتالي لابد من الاعتماد على القواعد الموضوعية في تصميمه بالشكل الذي يحقق أهاف المنظمة بشكل مستمر وبكفاءة (الشماع وآخرون، 2007، ص:160) .

ج- **عدم الاسراف:** وبموجبه يعد الهيكل التنظيمي جيدا إذا تمكن من تقدير الكلف والايرادات المتوقعة لإنشاء الوحدة التنظيمية، ويجب أن تكون فوائد التقسيمات التنظيمية طويلة الأجل وأكبر مما ستكلفه من جهود ونفقات (المحمدي، 2011، ص:85) .

2-1-5-1-3: مكونات الهيكل التنظيمي

يقسم الهيكل التنظيمي إلى خمس أجزاء رئيسية تتمثل فيما يلي :(عزاز، 2015، ص:39).

- الأداة التشغيلية : وتمثل قاعدة المنظمة التي تضم الأفراد اللذين يؤدون أنشطة العمل الأساسية في المنظمة.
- القمة الاستراتيجية : وتمثل الادارة العليا التي تشغل أعلى جزء من الهيكل التنظيمي وبالتالي تمثل الموقع الذي يمكن من خلاله رؤية المنظمة ككل.
- الادارة الوسطى التنفيذية : وتمثل نقطة الاتصال بين القمة الاستراتيجية والادارة التشغيلية، ويعمل أعضائها في ضوء الخطة التي أقرتها القمة الاستراتيجية .
- الجانب التقني المهني : ويقع خارج الهيكل التنظيمي ويضم الاختصاصيين الذين يضعون أسس تنسيق أعمال المنظمة.
- الجانب المساعد: ويقوم بتوفير الخدمات للإدارات الأخرى مثل العلاقات العامة ، الشؤون القانونية.....الخ.

2-1-5-1-4: مفهوم الكفاءة وعلاقتها بالهيكل التنظيمي :

أ- **تعريف الكفاءة :** تعرف الكفاءة بأنها " الحصول على ما هو أكثر نظير مما هو أقل، أي ابقاء التكلفة في حدودها الدنيا والأرباح في حدودها القصوى، وهي مفهوم يقتصر على استخدام الموارد الانتاجية المتاحة للمؤسسة، أي أنه يرتبط بالدرجة الأولى بعنصر التكلفة والعلاقة بين المدخلات والمخرجات" (علي، 2001، ص:39) .

وقد تناول (نور الدين) مفهوم الكفاءة تبعا للجهة المطلوب منها أن تحقق المستوى المطلوب من الكفاءة، فقسمت بموجب ذلك إلى: (نور الدين، 2008، ص:5).

- **فالكفاءة من وجهة نظر العاملين:**

وهي الرشد في استخدام الموارد المتاحة بالشكل الذي يحقق أعلي مردودية وذلك بإشباع حاجات و رغبات الأفراد العاملين ورفع الروح المعنوية لديهم ليعزز رغبتهم و اندفاعهم للعمل.

وعليه فالمؤسسات التي لا تستطيع خلق درجات الرضا الوظيفي لدي أفرادها ضمن الاطار المعنوي، وتسعي إلي توظيف طاقاتها المادية فقط، فان هذا يؤدي إلي عدم فاعلية إمكانيات المؤسسة وخفض كفاءتها في استثمار الجهود الخاصة بالموارد المادية والاقتصادية بشكل رشيد.

وبالتالي نجد إن الكفاءة تعنى بالنسبة للفرد أو العامل أن يؤمن له العمل المرضى والمناسب و يمنحه القدر الملائم من السلطة مع التحديد الواضح للاختصاصات وان يشارك في حل مشاكله وخلق فرص الترقية أمامه وتوفير الأجر المناسب (حنفي، 2006، ص:224).

- **من وجهة نظر الإدارة فإن الكفاءة:**

" فهي النظام القادر علي تخفيض تكاليف الموارد الأزمة لإنجاز الأهداف المحددة والمرغوبة دون التضحية بمخرجات النظام "(نور الدين، 2008، ص:5).

بمعني أنها القدرة علي أداء الأشياء بطريقة صحيحة، ومن ثمة فهي تعتمد علي مفهوم المدخلات والمخرجات فالنظام الكفء هو الذي يتمكن من تحقيق مخرجات تفوق المدخلات المستخدمة، فالإدارة الجيدة هي التي تملك مستوى جيد من الخبرات العامة في مجالات التخطيط والتنظيم و التوجيه والرقابة.

- **أما مضمون الكفاءة من وجهة نظر الملاك:**

فهي تعنى الطريقة المثلى في توظيف كل الامكانيات والموارد المادية وغير المادية المتاحة، حيث أن المنظمة الهادفة للنمو والتطور لابد أن تؤمن إمكانية استمرار التدفق البشري والمادي والمالي والمعلوماتي لكي تعمل بشكل فعال ومستمر خاصة وأن واقع البيئة المعاصرة يتسم بمحدودية الموارد المتاحة، مما جعل القائمين على المنظمة يعانون باستمرار من صعوبة الحصول على الموارد المذكورة بالكميات و النوعيات اللازمة لأداء أنشطتها، لذلك لا بد ان يقوم مالكي المنظمة بالاعتماد على الأسلوب الراشد في التوجيه نحو تحقيق الأمثلية في استخدام الموارد المتوفرة، وكذلك محاولين التوفيق بين الأهداف المتوخاة وما يتوافر لديهم من موارد بشرية و مادية و مالية ومعلوماتية . فالمبالغة في إمكانية تحقيق الأهداف، مع عدم كفاية الموارد المتوفرة يجعل القائمين على المنظمة يعانون من إخفاقات حادة في مجمل أنشطتهم .

وفي هذا المجال لا بد من الاشارة إلى أنه يوجد فرق واضح بين مفهوم الكفاءة، الفعالية، والأداء وهذا ما أوضحه أحد الباحثين وفق الجدول التالي:

العنصر	الفعالية	الكفاءة	الأداء
التعريف	فعل أفضل شيء	فعل الشيء بطريقة أفضل	فعل أفضل شيء بأفضل طريقة
الهدف	درجة تحقيق الأهداف، توفير الموارد اللازمة	الاقتصاد في انجاز العمليات، الاستغلال الأمثل للموارد	معرفة مدى تتطابق ما تم إنجازه مع المعايير المحددة كما وكيفاً
الاهتمام	الهدف	الوسيلة	الهدف والوسيلة
التحليل	نقطة الوصول	كيفية الوصول	نقطة الوصول بالكمية والكيفية والتكلفة
المعالجة	النتائج	الموارد	النتائج والموارد والعمليات
المصدر : (بعاج ،2013، ص: 20)			

جدول (2-1) – الفرق بين مفاهيم الكفاءة والفعالية والأداء

ويرى الباحث بأن الكفاءة تعبر عن الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة على كافة المستويات التنظيمية في الهيكل التنظيمي للشركات المساهمة وذلك ابتداءً من العمال ووصولا إلى المالكين، وبالتالي يجب على

العمال يقوموا بتأدية واجباتهم بالكفاءة التي تتفق مع طبيعة عملهم محققين بذلك رضا الادارة العليا، وبالتالي يجب على الادارة العليا من جهة أخرى أن يكون لديها المعلومات الكافية عن أداء العاملين بحيث تستطيع أن تقرأ الأداء المنفذ من قبله وتعمل قدر الامكان على رفع مستوى أداءه بالصورة المثلى، وبالتالي كـــان لـــزام على الباحث أن يتناول في فقرات قادمة مفهوم تقييم أداء الموارد البشرية كوسيلة لحقيق الكفاءة.

ب- مبادئ تصميم الهيكل التنظيمي الأكثر كفاءة:

هناك مبادئ وإرشادات عامة يعد توافرها في الهيكل التنظيمي أمراً ضرورياً ليجعل منه أكثر كفاءة ومن أهمها (اللوح، 2006، ص:35) :

1. تحديد الأنشطة الرئيسية والفرعية والثانوية وضرورة التمييز بينها عند توزيعها، بحيث تكون النشاطات الرئيسية في قمة الهيكل التنظيمي مع وضع النشاطات الادارية الأخرى في المكان الذي يساعد مع موقعها وتابعيتها في الهيكل التنظيمي.
2. مراعاة طبيعة الأعمال للحفاظ على التخصص وتقسيم العمل في كافة مستويات الهيكل التنظيمي وفق مبدأ الكفاءة والفعالية بالشكل الذي يؤدي إلى رفع مستوى الأداء وخفض التكاليف إلى أقصى حد ممكن وزيادة سرعة إنجاز الأعمال.
3. مراعاة نطاق الاشراف الملائم وذلك من حيث قدرات الرئيس والمرؤوسين وطبيعة العمل.
4. الحفاظ على خطوط اتصال ملائمة وفعالة تراعي طبيعة الهيكل التنظيمي بالشكل الذي يحقق عدم الازدواجية والتكرار في اتخاذ القرارات.
5. دراسة تكلفة أي بناء تنظيمي جديد وذلك من خلال دراسة الجدوى الاقتصادية لكل بناء، بحيث يحقق منفعة مستقبلية طويلة الأجل تتناسب مع تكلفة إنشاءه.
6. ضرورة أن يتمتع الهيكل التنظيمي بالمرونة حتى يستطيع مواكبة التغيرات المستمرة في البيئة المحيطة.
7. ضرورة توافر مبدأ التفويض السليم في الهيكل التنظيمي، بالإضافة إلى خلق مفهوم الرقابة التلقائية على الأعمال.

8. يجب أن يساعد الهيكل التنظيمي الشركة على التعلم الذاتي والابداع واستخلاص الدروس من خبراتها وخبرات غيرها من الشركات.

9. توفر المناخ الملائم لقيادة الجماعة ، حيث يجب أن يساعد الهيكل التنظيمي على توفر المناخ الملائم لقيادة كل رئيس لمجموعته بسلاسة ضمن نشاطه ومستواه الاداري ووفق نمط محدد من تفويض السلطة، وبالتالي لابد من تمكين المشرف أو المدير من اتخاذ القرارات المناسبة دون الحاجة إلى رفعها لمستويات إدارية أعلى ضمن الهيكل التنظيمي.

2-1-5-2 : توافر الكفاءة في الموارد البشرية العاملة لدى الشركات المساهمة:

2-1-5-2-1 مفهوم الكفاءة في الموارد البشرية:

كي تتمكن الشركات المساهمة من تحقيق أهدافها الانتاجية والاقتصادية لا بد أن تحقق أهدافها في الموارد البشرية عن طريق إدارة هذه الموارد بكفاءة وذلك من خلال " وضع استراتيجية موارد بشرية وفق متطلبات واحتياجات تنفيذ وانجاز الاستراتيجية الحالية والمستقبلية للمؤسسة ،لتسهم من خلالها بتوفير قوة بشرية ذات مستوى عال من الانتاجية والفاعلية التنظيمية، بحيث تكون قادرة على ضمان تحقيق الشركة لأعى مستوى من الأداء والانجاز من أجل ضمان نجاحها وبقائها ونموها"(عقيلي، 2005، ص:29).

ويرى آخرون بأن الكفاءة في الموارد البشرية هي " القدرة على تعبئة ومزج وتنسيق الموارد البشرية في إطار عملية محددة بغرض بلوغ نتيجة محددة، وتكون معترف بها وقابلة للتقييم، وبالتالي عملية إدارة الكفاءات هي تعبئة الكفاءات الفردية ومزجها مع متخلف الموارد المحيطة وتوجيهها لتحقيق مستوى محدد من الأداء"(مهديد، 2012، ص:5).

ويرى مناصرية (2012) بأن إدارة الموارد البشرية بالكفاءات هي" تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة كفاءات العنصر البشري في الشركة، بما يضمن تحقيق التوافق مع كفاءات الوظيفة المطلوبة وتنمية كفاءاته بصفة مستمرة لتحقيق الأداء المتميز للشركة ، وإن عملية التحول من إدارة الموارد البشرية إلى إدارة الموارد البشرية بكفاءة هو الانتقال من إدارة نقاط الضعف ومعالجتها إلى إدارة نقاط قوة الأفراد وكفاءاتهم وتقويتها بالتركيز على الكفاءات المعنوية الأكثر فعالية في تحقيق الأداء المتميز"(ص:194).

وبالتالي يرى الباحث أن بناء الكفاءات في الموارد البشرية يجب أن يقوم على دراسة معمقة للعاملين في كافة المستويات الادارية ضمن الهيكل التنظيمي وتقييم أدائهم ودرجة تعاونهم مع رؤسائهم وزملائهم في العمل، وذلك بقصد معرفة القدرات والمهارات المتوفرة لدى الأفراد والعمل تعبئتها وتحفيزها بالطريقة المناسبة التي تستطيع من خلالها الشركة المساهمة تحقيق أهدافها وتحقيق التميز عن منافسيها واكتساب مكانة مالية في السوق.

2-1-5-2-2: أبعاد الكفاءة في الموارد البشرية في الشركات المساهمة

نلاحظ من التعاريف السابقة للكفاءة في الموارد البشرية أن لها ثلاث مكونات أو أبعاد رئيسية وهي:

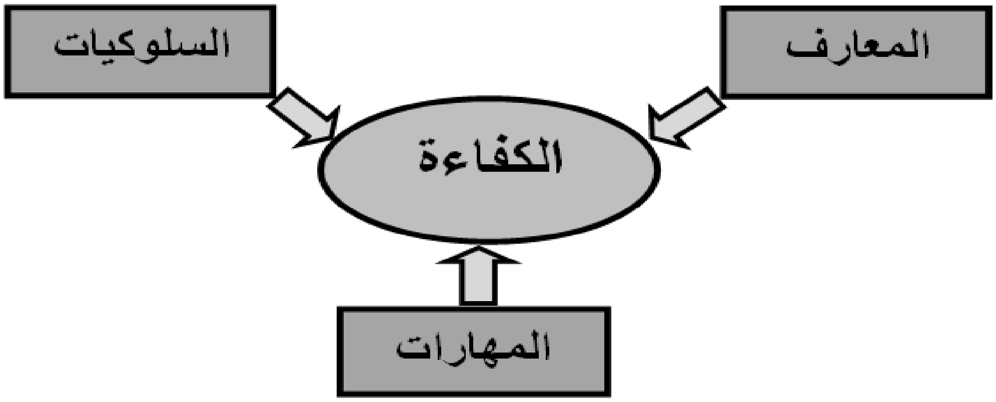
1) **المعارف:** وهي مجموعة من المعلومات المكتسبة والتي تساعد على الفهم أو الاحاطة بشيء أو مجموعة من الأشياء، وبالتالي تمثل مجموعة من المعارف المهنية الضرورية لممارسة الوظيفة (مثل تقنيات المحاسبة ، تقنيات الانتاج .....) وبالتالي هي معلومات قابلة للنقل من شخص لآخر" (رحيل، 2011، ص:8) .

   ويرى بعض الباحثين تقسيم المعرفة إلى ثلاث أبعاد فرعية وهي (هاملي ، 2011، ص:70) :

   - ✓ **معارف عامة :** وهي المعارف المكتسبة عن طريق التعليم الرسمي (المدرسي، الجامعي...)
   - ✓ **معارف المحيط المهني:** وهي المعارف المكتسبة عن طريق الخبرة أو بطرق العمل.
   - ✓ **المعارف الاجرائية:** وهي مجموع الاجراءات والطرق التي تسمح للفرد بحل المشكلات التي تحدث خلال العمل أو خلال اتباع المعارف العامة.

2) **المهارات:** وهي تحقيق التوازن الجيد بين المعرفة والتصرف، أي هي مجموع المعارف التي تستخدم عندما نكون بصدد التصرف (في عملية الانتاج أو التصميم) وهي بذلك معرفة فنية وتتضمن جانباً علمياً وجانباً تجريبياً (الخبرة) تنتج عن التجارب المعاشة من قبل الفرد (بن جدو، 2013، ص:5).

3) **السلوكيات:** وهي مجموعة المواقف والخبرات الشخصية المرتبطة بالموظف (الترتيب ، روح المبادرة...) وبالتالي تمثل الكيفية التي يتعامل بها الفرد مع الآخرين أثناء العمل، وتشمل من جانب آخر طريقة معالجة المعلومات التي يتلقاها الفرد أثناء عمله (بن جدو، 2013، ص:5).



شكل رقم (2-3) - أبعاد الكفاءة في الموارد البشرية (المصدر من اعداد الباحث)

2-1-5-2-3: أهداف قياس الكفاءة في الموارد البشرية:

إن عملية قياس الكفاءة في الموارد البشرية تحقق مجموعة من الأهداف حيث يمكن تلخيصا على النحو التالي (شلتوت، 2009، ص:55):

1) التخطيط والتحكم والتقييم : حيث إن عملية قياس الكفاءة في الموارد البشرية تتطلب وجود هدف التقييم من أجل اتخاذ القرارات وهي تشكل عمودا فقريا لما يتعلق بالتخطيط الفعال والمراقبة والتحكم.
2) إدارة التغيير: فقياس الكفاءة يقوم بدعم عملية التغير والتحول في الشركة وإظهار نتائجها على كافة المستويات الوظيفية.
3) الاتصال: حيث تساعد على إعطاء تغذية مرتدة عن الأنشطة والمخالفات بالشكل الذي يؤدي إلى تحسين أساليب الاتصال.
4) التطوير في العمل: فكل مالا يقاس لا يمكن تطويره، وبالتالي قياس الكفاءة يحدد أين يجب علينا أن نطور.
5) إدارة المصادر وتوزيعها: حيث يتم توجيه المصادر القليلة بشكل فعال إلى أكثر الأنشطة جلباً للمصلحة والتطوير.
6) تحفيز الأفراد على التميز ورفع مستوى عملهم.
7) التركيز على المدى البعيد الاستراتيجي: من خلال مساعدة الادارة على اتخاذ القرارات طويلة الأجل.

2-1-5-2-4: العوامل التي تزيد من كفاءة الموارد البشرية:

تستطيع الادارة أن ترفع من مستوى كفاءة الموارد البشرية عن طريق اتباع الاساليب الحديثة في تخطيط القوى العاملة لديها على أساس سليم من خلال تحديد أنواع الأعمال المطلوبة وتحديد المؤهلات اللازمة لتنفيذ هذه الأعمال ، ولكن هذا لا يغني عن اتباع بعض الإجراءات الأخرى التي تزيد من كفاءة أداء العاملين لديها والتي من أهمها (الخزاعي، 2009، ص:13) :

1. تنمية وسائل الاتصال بين الادارة والعاملين وخلق روح التعاون الجماعي بينهما.
2. الحوافز: وهي الوسائل التي توفرها الادارة لإشباع حاجات العاملين، وبقدر ما تكون هذه الحوافز متفقة مع حاجات الأفراد وبقدر ما يكون الاشباع أكثر، وبالتالي يرتفع مستوى رضا العاملين، وتشمل الحوافز المادية (الأجور، الزيادات الدورية ،الزيادات الاستثنائية) بالإضافة إلى دور الحوافز المعنوية من ترقية وتقدير لجهود العاملين.
3. العمولات ومكافآت الانتاج: حيث تساعد هذه الحوافز على رفع كفاءة الموارد البشرية إذا ما توافرت فيها الشروط التالية:
   - ✓ ارتباط المكافأة بالأداء.
   - ✓ اتفاق الكفاءة مع رغبة الفرد في زيادة دخله.
   - ✓ وجود ضمان بالحصول على المكافأة إذا زاد الانتاج.
   - ✓ سرعة دفع المكافأة بمجرد تحقيق الزيادة في الانتاج.
4. المشاركة في الأرباح : وغالباً ما يطبق هذا المعيار على الادارات العليا وليس على المستويات الدنيا من الهيكل التنظيمي.

ويرى الباحث أنه على الرغم من أهمية الوسائل السابقة ودرها في رفع كفاءة الموارد البشرية، فإنه لا بد من توفر أمور معنوية أخرى تساهم في إشباع حاجات العاملين وخلق روح الابداع لديهم ومن أهمها توفير الخدمات الاضافية في العمل (كالنقل والضمان الاجتماعي والتأمين الصحي) بالإضافة إلى الاهتمام بآراء العاملين فيما يخص أسلوب الانتاج ورسم السياسيات وآليات تطويرها كونهم الأقرب إلى ذلك والأكثر دراية بتفاصيل الانتاج.

2-1-5-3 : وجود واعتماد معايير سليمة للأداء الوظيفي:

2-1-5-3-1 : مفهوم الأداء الوظيفي:

يشير الأداء الوظيفي إلى درجة "تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس التي تحقق بها أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وبالتالي هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد"(محمد، 2001، ص:209).

ويرى Wheelen (2002) بأن الأداء الوظيفي هو النتيجة النهائية للنشاط (p:243) .

ويرى عاشور على أنه " قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، وبذلك نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهي الجهد المبذول، نوعية الجهد ونمط الأداء"(عاشور، 2001، ص:208).

ومن ناحية أخرى يرى يوسف بأن الأداء الوظيفي " مجموعة من السلوكيات الادارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله وتتضمن جودة ومستوى الادارة وحسن التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة ، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الادارية والاستجابة لها" (يوسف، 2005، ص:48).

في حين يرى الفايدي " أنه النشاط الذي يمكن الفرد من انجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة" (الفايدي، 2008، ص:83).

وبناء على ما سبق يرى الباحث بأن الأداء الوظيفي هو قيام الفرد بإنجاز مقدار من العمل المحدد له وبنوعية جيدة من خلال استخدام المعرفة العلمية والعملية وبما يسمح بتحويل المدخلات إلى مخرجات وبمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة.

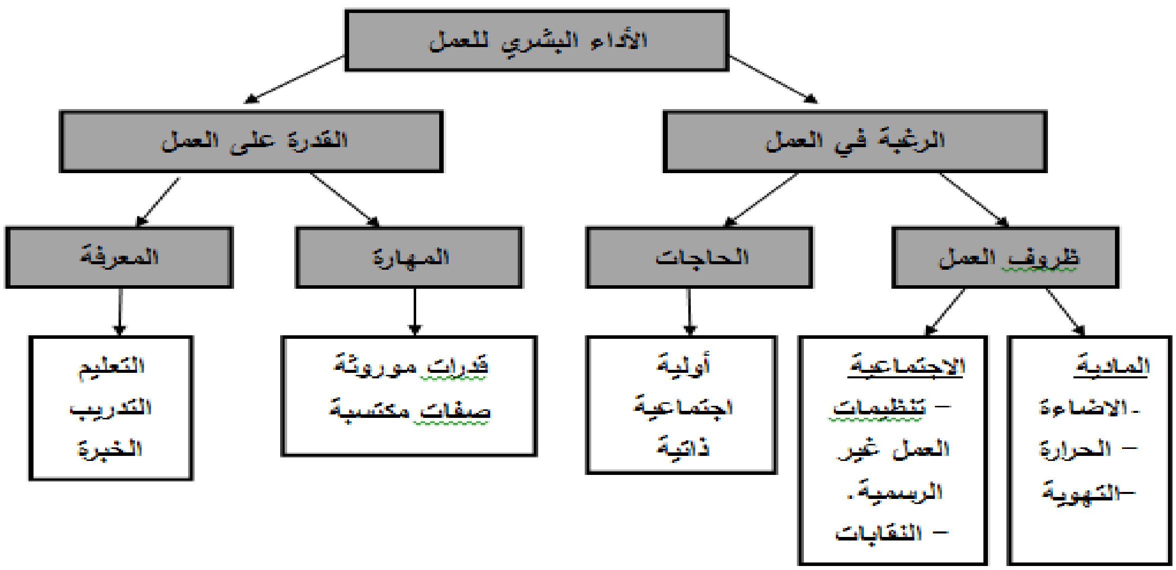
2-1-5-3-2 : عناصر الأداء الوظيفي:

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر أهمها (عكاشة، 2008، ص:34) :

1) المعرفة بمتطلبات الوظيفة : وتشمل المعارف العامة ، والمهارات الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2) نوعية العمل: وتشمل ما يمتلكه الفرد من مهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
3) كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في ظروف العمل العادية.
4) المثابرة والوثوق: وتقوم على الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل ضغط العمل ومدى حاجته للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

وترى زويش أنه يمكن توضيح النقاط المؤثرة على الأداء الوظيفي من خلال الشكل التالي (زويش، 2014، ص: 47) :



شكل رقم (2-4) - عناصر الأداء الوظيفي

ونلاحظ من الشكل السابق بأن الأداء الوظيفي هو نتيجة تكامل وارتباط بين ظروف العمل المكونة لبيئة العمل ومدى مقدرة المنشأة على تلبية حاجات العمل المادية والاجتماعية بالإضافة إلى الدور الأهم لمعرفة ومهارة العمال في تأدية الأعمال الموكلة اليهم.

2-1-5-3-3 : العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

هناك عوامل عديدة تؤثر على الأداء الوظيفي ومن أهمها (أبو شقدم،2011، ص:15) :

1) غياب الأهداف المحددة: وذلك في حال عدم وجود خطط تفصيلية لعمل وأهداف المنشأة.

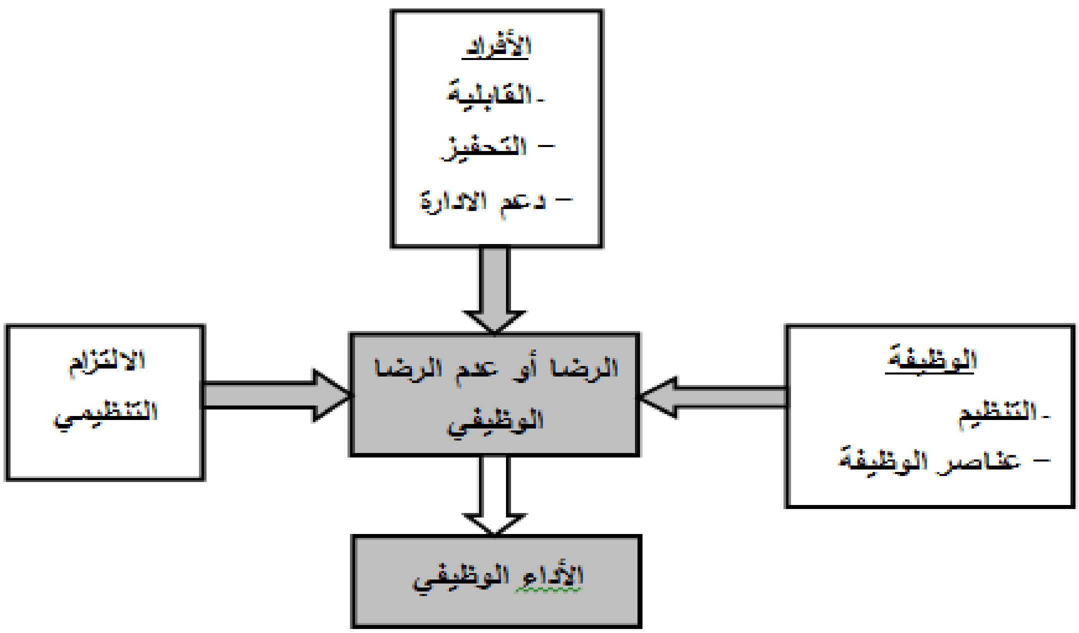
2) عدم مشاركة العاملين في الادارة يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية بالشكل الذي ينعكس على الأداء الوظيفي.

3) غياب الأساليب الادارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي.

4) مشكلات الرضا الوظيفي: فكلما زاد الرضا زاد الأداء بالنسبة للعاملين.

5) ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة والتي تعود للأخطاء في أسلوب الاشراف وطبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في المنشأة.

ومن وجهة نظر أخرى هناك ثلاثة عوامل رئيسية تؤثر على الأداء الوظيفي موضحة من خلال الشكل التالي (Mathis,2003, p:76) :



شكل رقم (2-5) – العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

وبالتالي نجد من الشكل السابق أن درجة الرضا الوظيفي مرتبطة بالأفراد وتحفيزهم ودعم الادارة لعملهم بالإضافة إلى الالتزام التنظيمي وايمان الموظف بأهداف المنشأة تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي.

2-1-5-3-4 : عملية التقييم السليمة للأداء:

لا بد وقبل الحديث عن موضوع تقييم الأداء أن نذكر معنى معايير الأداء السليمة وآليه انتقائها واختيارها من قبل المنظمة ومن ثم نختار طريقة تقييم الأداء التي تتناسب مع المعيار المحدد.

1. تحديد معايير الأداء :

يقصد بمعايير الأداء " المستويات التي يعتبر فيها الأداء جيداً ، وتساعد في تعريف العاملين بما هو مطلوب منهم بخصوص تحقيق أهداف المنظمة وتوجيه المديرين إلى الأمور التي ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار لتطوير الأداء، وتصاغ معايير الأداء بالطريقة التي تساعد على رفع أداء العاملين وإخلاصهم للمنظمة" (الهيتي، 2003، ص:203).

كما يقصد بمعايير الأداء " مستوى الأداء المطلوب تحقيقه من قبل الموارد البشرية في أعمالها المكلفة بها، حيث على أساسها نحكم فيما إذا كان أداؤها وفق المطلوب أم لا ، وهي تمثل أهدافاً يجب على هذه الموارد انجازها من خلال أدائها وذلك ضمن فترة زمنية محددة"(ماهر، 2003، ص:273)

وقد عبر نياز عن معايير الأداء بأنها " توقعات هيئة عليا معتمدة بخصوص درجة أو مستوى الاحتياجات التي يلزم تلبيتها لتتفوق في أداء مهمة ما ، يؤديها فرد أو مجموعة أو هيئة أو مجتمع ما طبقاً لاحتياجات ومواصفات موضوعة مسبقاً" (نياز، 2004، ص:365).

وبذلك نجد أن معيار الأداء أن يكون دقيقاً في التعبير عن الأداء المراد قياسه ، وحتى يكون كذلك يجب أن يتميز بالخصائص التالية (عكاشة، 2008، ص:39) :

1) هدف القياس: أي أن العوامل الداخلة في المعيار يجب أن تكون معبرة عن الخصائص التي يتطلبها أداء العمل دون زيادة أو نقصان.
2) ثبات القياس: بمعنى أن تكون نتائج أعمال الفرد من خلال معيار الأداء ثابتة عندما يكون أداؤه ثابتاً.
3) التمييز: ويقصد بها درجة حساسية معيار الأداء تجاه الاختلافات في مستويات الأداء.
4) سهولة استخدام المعيار: أي وضوح المعيار وإمكانية استخدامه من قبل الرؤساء في العمل.

وعلى اختلاف الأدبيات التي تناولت مفهوم معايير الأداء وكذلك الخصائص التي يجب أن يتميز بها، إلا أن أغلبها اتفق حول تقسيم هذه المعايير إلى الأنواع التالية (Becki, 2011, p:2) :

- **فعالية التكلفة** : وتشير إلى كيفية إدارة التكلفة بشكل جيد. ومؤشرات الأداء الرئيسية عادة ما تتضمن التكلفة لكل وحدة، التكلفة كنسبة من العائد، التكلفة كنسبة من إجمالي الموازنة، والتكلفة الفعلية إلى تكلفة الموازنة.
- **إنتاجية العاملين :** وهي تتضمن انتاجية العمال في فترة زمنية محددة. ومؤشرات الأداء الأساسية هنا تتضمن مرتكزات المخرجات (الفواتير وطلبات الشراء) فى فترة زمنية محددة وحجم العمل (عدد العملاء الذين تم خدمتهم) لفترة محددة. وعادة ما تركز على العوامل التي تؤثر على إنتاجية العاملين، مثل أوقات التدريب لفترة محددة.
- **كفاءة العمليات** : تشير إلى كيفية عمل النظم والإجراءات في دعم الأنشطة. ومؤشرات الأداء الرئيسية ، ومعدلات الدقة. كما تستهدف العوامل التي تؤثر على كفاءة الأنشطة مثل معدل فترات الصيانة، ودرجة ميكنة العمليات.
- **دورة الزمن** : تشير إلى المدة الزمنية. ومؤشرات الأداء الرئيسية، وتقيس وقت الوحدات وربما تتضمن وقت التشغيل والوقت اللازم للرد على استفسارات العملاء وحل مشاكلهم. والمؤشرات المساعدة عادة ما تركز على الأسباب التي تؤثر على دورة الوقت مثل عدد مرات تكرار تعطل النظام.

2. <u>فعالية تقييم الأداء وآلية تطبيقه في الشركات :</u>

أ. تعريف تقييم الأداء:

تعددت مسميات مفهوم تقييم الأداء فسمي أحياناً بقياس الأداء وأحياناً أخرى بتقدير الكفاية ، كما تعددت الآراء حول تعريف تقييم الأداء فعرف بأنه "الحصول على الحقائق أو بيانات محددة من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم أداء العامل في فترة زمنية محددة وتقدير مدى الكفاءة الفنية والعلمية للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بعملية الحاضر والمستقبل، وبالتالي يتطلب تحليل وفهم القدرات الانسانية للعاملين بهدف فتح مجالات التقدم الوظيفي واستغلال الطاقات البشرية بالشكل الذي يحقق أهداف المؤسسة من خلال تحقيق أهداف العامل"(ديري، 2011، ص:18).

ويرى فريدمان بأن تقييم الأداء يتضمن السعي للتغيير والتحسين المستمر من خلال زرع ثقافة التغيير في المنظمات باستخدام الأحداث القليلة أو الصغيرة التي تتم آلاف المرات في حياة المنظمة" (Friedman, 2005, p:81) .

ويرى Durisingam (2005) " بأن تقييم الأداء هو نظام لقياس الأداء الوظيفي للعاملين ويتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لتحديد الانحرافات عن الأهداف المحددة مسبقاً ،وبالتالي هو طريقة المنظمة لتقييم المعايير لأداء العاملين" (p:23) .

ويعرف بأنه "عملية نقاش وحوار تساهم في حل العديد من مشاكل الموظفين" (Attomeys, 2010, p:176).

وبالتالي نجد من خلال التعاريف السابقة بأن عملية تقييم الأداء هي وسيلة كشف مواطن القوة والضعف في أداء الموارد البشرية وذلك من خلال البحث عن سبل تضبيق فجوة الأداء بما هو متاح من حلول بهدف تقويم الأداء العلي وصولا إلى الأداء المعياري المستهدف.

ب. أهمية تقييم الأداء :

إن تقييم أداء العاملين هو نشاط تقوم به جهات متخصصة في الشركة بهدف تحديد كفاءة وفعالية أداء العاملين وتتمثل أهميته في تحقيق الأهداف التالية (صالح ،2006، ص:103) :

1) التأكد بأن جميع العاملين في الشركة يعاملون معاملة عادلة أثناء عملية تقييم الأداء، وإثبات ذلك بمستندات موثقة تؤيد سلامة عملية التقييم.
2) تحديد إمكانية ترقية الفرد كمكافئة على أداءه المتميز، حيث بموجبه تقوم الادارة بتحديد المتميزين من العاملين تمهيدا لاتخاذ القرارات الخاصة بترقيتهم إلى مراكز وظيفية أعلى.
3) يمثل تقييم الأداء أدة اتصال بين العمال وبين رؤسائهم في العمل ويساعد بشكل جوهري على تحسين العلاقة فيما بينهم.
4) يفيد تقييم الأداء في وضع الخطط اللازمة لتخطيط القوى العاملة من خلال اعداد السجلات الواقعية لتصنيف العاملين في المؤسسة، كما أنه يمثل في حد ذاته تقويما للأداء الكلي للمؤسسة من خلال كشف نقاط القوة والضعف في جوانب التخطيط والتنظيم والرقابة والاشراف.

ج.أهداف تقييم الأداء:

إن عملية تقييم الأداء تهدف إلى تحقيق أهدافها على ثلاث مستويات هي المنظمة ، المدير، الفرد العامل (الهيتي،2003، ص: 200) :

- **على مستوى المنظمة:** فتتمثل أهداف تقييم الأداء في :

1) رفع مستوى أداء العاملين واستثمار امكاناتهم بالشكل الذي يساعد على التقدم والتطور.

2) مساعدة المنظمة في وضع معدلات أداء معيارية تمكنها من الاحتفاظ بالعاملين ذوي الكفاءة والمهارة.

3) تقييم سياسات إدارة الموارد البشرية من خلال نتائج تقييم الأداء.

- **على مستوى المدراء :** حيث يحقق تقييم الأداء الأهداف التالية:

1) تطوير العلاقة مع العاملين والتقرب اليهم والتعرف على مشاكلهم في العمل .

2) دفع المدراء إلى تنمية مهاراتهم وإمكانياتهم بالصورة التي تمكنهم من التوصل إلى تقييم سليم لأداء عمالهم.

- **على مستوى العاملين:**

1) يساعد تقييم الأداء على معرفة مدى مساهمة الموظفين في تحقيق أهداف المنظمة ومدى ملائمة الموظف للوظيفة.

2) إشعار الموظفين بالمسؤولية وإحساسهم بأنه سوف يتم تقدير جهودهم من خلال الترقية والعلاوات وذلك لا يتم إلا من خلال تزويدهم بمعلومات على مستوى أدائهم.

3) تزويد المدراء ومتخذي القرار بمستوى أداء العاملين في المنظمة.

4) مساعد إدارة الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين بصورة أكثر واقعية.

د. أنواع تقييم الأداء :

تختلف أنواع تقييم الأداء من منظمة إلى أخرى وذلك تبعاً لغاية التقييم والهدف منه وتتلخص هذه الأنواع بما يلي (Carter, 2008, p:20) :

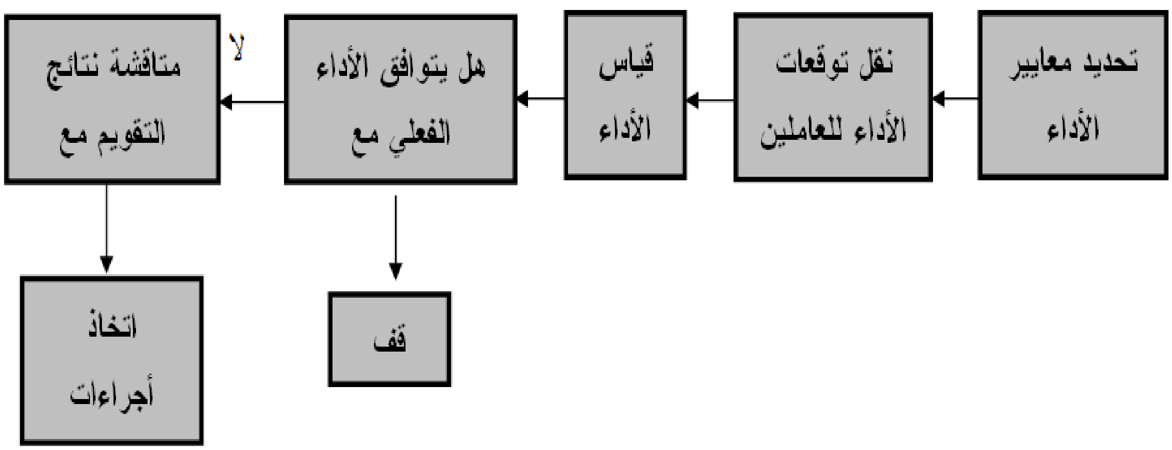
1) التقييم القائم على الإجراءات وهو موجة لفهم كيفية عمل خطط التي تتبعها المنظمة في فترات طويلة الأجل بهدف معرفة أوجه القوة والضعف التي تؤثر على مراحل التنفيذ.
2) التقييم على أساس أهداف وذلك من خلال معرفة مدى تحقيق المنظمة للأهداف المحددة مسبقا.
3) التقييم على أساس النتائج وذلك من خلال معرفة مدى تأثير الخدمات أو البرامج المقدمة في العمل على تلبية حاجات العملاء والزبائن.

ه. **مراحل عملية تقييم الأداء** (ثابت، 2001، ص: 106) :

1) تحديد معايير الأداء: وهذا ما بيناه سابقاً في المراحل من خلال مفهوم معايير الأداء وأنواعها وأساس تحديدها
2) نقل توقعات الأداء للأفراد العاملين وذلك بهدف وضع العاملين بصورة ما هو مطلوب منهم وفق معايير الأداء المحددة، ومن ثم إجراء التغذية العكسية المرتدة من العاملين لمعرفة استفساراتهم حول أي جوانب غير واضحة في معايير الأداء.
3) قياس الأداء وذلك من خلال أربع أساليب تستخدم لقياس الأداء الفعلي وهي :
   - ✓ ملاحظة الأفراد العاملين.
   - ✓ التقارير الاحصائية.
   - ✓ التقارير الشفوية.
   - ✓ التقارير المكتوبة
4) مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المعياري: حيث تساعد هذه الخطوة في الوصول إلى نتيجة واقعية عن الأداء الفعلي للعاملين، وقناعة العاملين بهذه النتيجة، ومدى تأثير نتائح التقييم على الروح المعنوية للعاملين وأدائهم المستقبلي.

5) مناقشة نتائج التقييم مع الأفراد العاملين وذلك بهدف توضيح الجوانب المهمة التي لا يدركها العامل وخاصة الجوانب السلبية في أدائه.

6) اتخاذ اجراءات التصحيح : وذلك من خلال اتباع اسلوبين ، الأول سريع ومباشر من خلال تعديل الأداء ليتطابق مع المعيار، وهذا التصحيح يكون في أغلب الأحيان وقتي وآني، أما النوع الثاني فيتم من خلال اتخاذ الاجراءات التصحيحية للأداء لتتطابق مع الأداء المعياري المحدد وذلك من خلال تحديد الانحرافات بكافة أبعادها للوصول إلى سببها الرئيسي ومعالجة مواضع الخلل.



شكل رقم (2-6) - مراحل تقييم الأداء (الوافي ، 2013، 80)

4-5-1-2 : جودة نظام المعلومات المحاسبي المتبع:

يرتكز مؤشر جودة نظام المعلومات المحاسبي على الخصائص المرغوبة في النظام كسهولة التعلم والاستخدام والمرونة وزمن الاستجابة وإدراك توقعات المستخدم (Chevers et al., 2012, p:107).

كما أن جودة نظام المعلومات المحاسبي تتمثل في " إنتاج معلومات تهدف إلى إعطاء تمثيل للواقع الاقتصادي والمالي للمؤسسة، والذي ينطوي على إعداد ومراجعة المعلومات المحاسبية والافصاح عنها بما يتوافق مع المعايير المحاسبية المحلية والدولية ، وبحيث تكون خالية من الأخطاء الجوهرية التي تؤثر على مصداقية وموثوقية القوائم المالية" (العجمي، 2015، ص:13).

وتعتبر Wilkin (2003) بأن جودة نظام المعلومات المحاسبي تتضح في ثلاث مكونات أساسية هي جودة النظام (المكونات الفنية)، وجودة المعلومات (وتعتمد على مدى صحة البيانات الداخلة إلى النظام ودقتها)، وجودة الخدمة (أي تقييم مستوى التمييز والتفوق في تقديم المعلومات للمستخدمين) (P: 2).

ويرى جمعة وآخرون (2013) أن جودة نظام المعلومات هي تلك الخصائص الرئيسية التي يجب أن تتسم بها المعلومات المحاسبية وتشمل (ص:18) :

- مستخدمي المعلومات المحاسبية (متخذي القرارات) : وبالتالي نفع المعلومات المحاسبية يتوقف على من يتخذ القرار وطريقة استفادته من المعلومات.
- الخصائص الأساسية للمعلومات : وهي الخصائص النوعية التي تجعل المعلومات مفيدة لمتخذي القرار.

وقد حدد Khosrow (2007) خمس وجهات نظر لتعريف جودة نظام المعلومات المحاسبية (256:P):

- ✓ وجهة النظر التي تقول بأن جودة النظام سهلة التمييز ولكنها غير قابلة للتعريف.
- ✓ وجهة النظر التي تقول بأن جودة النظام تقاس من خلال الخصائص الجيدة للمنتج النهائي.
- ✓ وجهة النظر التي تقول بأن جودة النظام تقاس من خلال وجهة نظر المستخدم والمستفيد من النظام.
- ✓ وجهة النظر التي تقول بأن جودة النظام تعتمد على درجة المطابقة للمواصفات والمتطلبات.
- ✓ وجهة النظر التي تقول بأن جودة النظام تقاس من خلال القيمة الاقتصادية المضافة للمشترين.

وبناء على ما سبق يرى الباحث بأن جودة نظام المعلومات المحاسبي تتوقف على درجة موثوقية مخرجاته وعلى توافر الضوابط الرقابية التي تحكم النظام وتساهم في توفير الخصائص النوعية للمعلومات (الموثوقية، والملائمة)، بالشكل الذي يساعد متخذي القرار والمستفيدين من المفاضلة بين البدائل المختلفة واتخاذ القرار المناسب.

2-1-5-4-1 : خصائص جودة المعلومات المحاسبية

يجب أن تتوفر في نظام المعلومات المحاسبي مجموعة من الصفات التي تؤثر وبشكل مباشر على المعلومات الواردة في القوائم المالية وبحيث تصبح مفيدة لمتخذ القرار، ويقصد بجودة المعلومات المحاسبية" تلك الخصائص التي يجب أن تتسم بها المعلومات المحاسبية المفيدة وبحيث تكون هذه الخصائص ذات فائدة

كبيرة للمسؤولين عن إعداد التقارير المالية في تقييم نوعية المعلومات التـــي تنـــتج عـــن تطبيـــق الطـــرق والأساليب المحاسبية البديلة" (شيرازي، 2010، ص:194).

ومن أهم الخصائص الذي حددها المجلس الأمريكي للمحاسبة المالية FASB هي :

2-1-5-4-1-1: الملائمة (Relevance) :

أي أن تكون المعلومات قادرة على إحداث تغيير في اتجاه القرار، والمعلومات المحاسبية الملائمة تمكن مستخدميها من (شيرازي ،2010، ص:195):

1) تغيير درجة التأكيد بالنسبة للقرار وذلك من خلال تغيير التوقعات الحالية.
2) تطوير إمكانيات صناع القرار على التنبؤ المستقبلي.
3) تكوين توقعات عن النتائج التي سوف تترتب عن الأحداث الماضية أو الآنية أو المستقبلية.

وبذلك نجد مما سبق بأن خاصية الملائمة تتكون من الخصائص الفرعية التالية:

1. **التوقيت الملائم:** أي الحصول على المعلومات في الوقت المناسب دون تأخير بهدف تحقيق أكبر فائدة مرجوة من المعلومات، فالمعلومات التي يكون توقيتها مناسب توثر على القرار الذي يصدره المستفيد، لذلك فإن تقديم المعلومات والتقارير المالية في الوقت المناسب لمتخذي القرار يعد دليلاً واضحاً على كفاءة نظام المعلومات المحاسبي المستخدم. (عجمي،2011، ص:28).
ويتضمن التوقيت الملائم الأبعاد الفرعية الآتية (الصرن،2013، ص:125) :

- ✓ التحديث : ويعني التطوير المستمر للمعلومات بحيث تقابل التغيرات الجارية ولا تكون المعلومات متقادمة بمرور الزمن.
- ✓ التكرار: أي أن تكون المعلومات ذات جودة عالية بالشكل الذي تساعد على اتخاذ بعض أنواع القرارات بشكل منتظم ومتكرر.
- ✓ الجاهزية: أي قدرة تجهيزات ومعدات نظام المعلومات المحاسبية على البقاء في وضع يمكنها من إنجاز وظائفها بالشكل المطلوب وضمان عدم توقفها أو اخفاقها في أداء مهامها.

2. **إمكانية التنبؤ في المستقبل :** وهي عبارة عن احتواء مخرجات العملية المحاسبية على بيانات تمكن من التنبؤ في المستقبل وتكوين صورة تقديرية عنه (أحمد، 2013، ص:72).

3. **القدرة على إعادة التقييم :** وذلك من خلال احتواء المعلومات المحاسبية على خاصية تمكن مستخدميها من التغذية العكسية من المعلومات التي ينتجها النظام وبالشكل الذي يساعد تعزيز التوقعات الحالية وإحداث تغيير فيها وتقييم نتائج القرارات السابقة (الشيرازي ، 1990، ص:200).

وبالتالي كلما توافرت في المعلومات التي يخرجها النظام المحاسبي سمة الارتدادية كلما أسهم ذلك في تطوير نوعية المعلومات المحاسبية المستقبلية وكلما زادت أيضا قدرة النظام على التكيف مع الحاجات المتجددة في البيئة المحيطة وهذا ما ينعكس بشكل مباشر على خصائص المعلومات المحاسبية.

2-1-5-4-1-2: الموثوقية (Reliability) :

وتعرف بأنها القدرة على اعتمادية البيانات و المعلومات الناتجة عن النظام المحاسبي من قبل مستخدميها بأقل درجة خوف ممكنة ويتحقق ذلك بتوافر (صدق التمثيل ، وقابلية التحقق والحيادية) وحتى تكون المعلومات ملائمة يجب أن تكون موثوقة ويعتمد عليها ، وبالتالي يجب أن تكون خالية من الأخطاء الجوهرية والتحيز(مجمع المحاسبين القانونيين، 2010، ص:48).

وتتمتع الموثوقية بمجموعة من الخصائص الرئيسية التي تجعل المعلومات المحاسبية أكثر منفعة وفائدة لمتخذي القرار وهي (وايلي، 2006، ص:8) :

1. **الصدق في العرض :** وتعني هذه الخاصية ضرورة وجود مطابقة بين الأرقام والأوصاف المحاسبية وبين الأحداث التي تصفها هذه الأرقام، وبمعنى آخر أنه يتم عرض المعلومات المحاسبية وفق جوهرها وحقيقتها حتى لو كان شكلها القانوني مختلفاً وذلك ضمن الحدود المادية والتكلفة.

2. **القابلية للتحقق :** ويقوم هذه المفهوم عندما تحدث القوائم المالية نوعا من الاتفاق بين القائمين على القياس، فإذا وصل عدد من الأطراف الخارجية المستخدمين لنفس طريقة القياس إلى نتائج مختلفة في القوائم المالية عندها تكون هذه القوائم غير قابلة للتحقق، مع ضرورة توفر شرط الموضوعية في عملية القياس وتجنب التحيز في شخصية القائم على القياس.

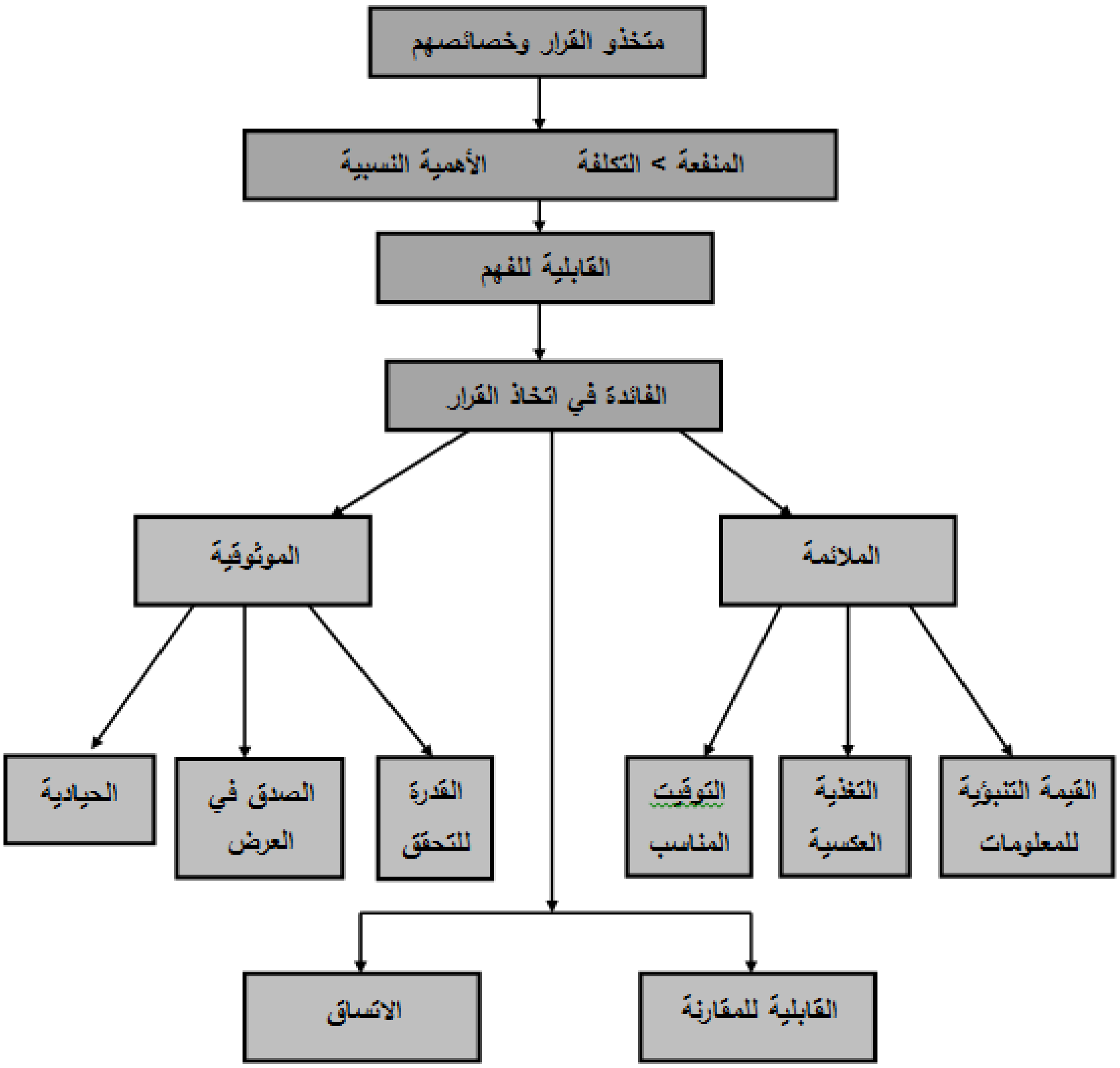
3. **الحياد :** أن تجنب التحيز الذي قد يمارسه الشخص القائم على إعداد المعلومات المحاسبية بالشكل الذي يؤثر على سلوك مستخدم المعلومات وبالتالي إن خلو المعلومات من التحيز يحقق لنا وبصورة تلقائية حياد المعلومات.

وبالإضافة إلى ما سبق من الخصائص التي يجب لتحقيق جودة نظام المعلومات المحاسبي ، هناك مجموعة من الخصائص الثانوية التي تعتبر مكملة للخصائص الرئيسية وأهمها:

- الثبات : ويعني استمرار استخدام نفس المبادئ والأساليب والسياسات لقياس المعلومات المحاسبية من فترة إلى أخرى، مع ضرورة الافصاح عن أي تغيير فيها، وبيان أثر هذا التغير وانعكاسه على المعلومات الواردة ضمن القوائم المالية (Gelinas ,1999, p:26) .

- القابلية للمقارنة : أي يجب أن يكون مستخدمي البيانات المالية قادرين على اجراء المقارنات المتعلقة بالمركز المالي للمنشأة وأداءها ضمن الفترات التوقيتية المختلفة، وبناء عليه فإن طريقة القياس والعرض للأثر المالي للعمليات والأحداث المتشابهة يجب أن تكون منسقة على مر الزمان للمنشأة الواحدة (ويلي، 2006، ص:9) .

ويمكن عرض الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية كما في الشكل التالي (kieso,2007,p: 32).



شكل رقم (2-7) – خصائص جودة المعلومات المحاسبية

المبحث الثاني

الرقابة الداخلية وعمليات الغش و الاحتيال في البيانات المالية

2-2-1: مقدمة

2-2-2: مفهوم وتعريف وخصائص الغش والاحتيال في البيانات المالية

2-2-3: مؤشرات وجود الغش و الاحتيال

2-2-4 : فعالية الاهتمام في هيكل الرقابة الداخلية ودوره في تجنب الغش والاحتيال

1-2-2 : تمهيد:

أن ممارسات الغش والتزوير والاختلاس والاحتيال تؤثر على الصورة العادلة التي تقـدمها القـوائم المالية، وهذا يتناقض مع الهدف المنطقي لعملية الفحص والتدقيق المتمثلة في خلق قيمة مضافة للمنشأة محل التدقيق من خلال زيادة فعالية المعلومات المنتجة والمؤكدة من خلال الرأي الفني والمحايد للمـدققين حـول مصداقية وعدالة القوائم المالية والتأكد من دقة وسلامة البيانات المحاسبية المثبتة في دفاتر المنشأة.

وقد أثبتت الدراسات أن الشركات التي لا تحافظ على جودة توزيع الأرباح من فترة إلى أخرى تكون في أغلب الأحيان ترتكب أعمال الغش والاحتيال التي ينعكس أثرها على سياسة توزيع الأربـاح والتقـارير المالية المزورة (Caskey,2013, p:818).

ومما لا شك فيه أن المستثمرين في الاكتتابات العامة الأولية للشركات المساهمة هم أولـى وأهـم ضحايا الغش في القوائم المالية، وذلك بسبب تدفق الأموال من قبلهم في بداية تأسيس الشركة وتصبح عرضة لاستخدامها بطريقة احتيالية من قبل الادارة (Norazida,2014, p:322).

ومن الممكن القول إن احتمال وجود أخطاء بالمستندات والسجلات المحاسبية أمـر بـديهي بسـبب المراحل المتعددة التي تمر بها البيانات وانتهاء بالقوائم المالية النهائية، وتنقل البيانات بين أيـد كثيـرة تقـوم بالتسجيل والترحيل، والترصيد وإعداد ميزان المراجعة، وإجراء التسويات الجردية، وعرض نتائج العمليـات المتعددة في الحسابات الختامية والقوائم المالية الأخرى. (الخطيب، الرفاعي، 2009، ص:33).

كما يتبين الدور المحوري الذي تلعبه الرقابة الداخلية في تحسين جودة القوائم المالية الخاصة بالمنشأة من خلال الفحص الدقيق لحساباتها، وجعلها بالتالي تعكس صورة صادقة لواقع المنشأة، وذلـك مـن خـلال تأكيدها على خلوها من الأخطاء الجوهرية الناتجة عن الأفعال المقصودة قبل الإدارة أو المكلفين بالرقابة أو الموظفين أو أطراف أخرى، وهذا بالتالي سيؤدي إلى تحقيق أهداف عملية الرقابة.

ولا شك أن جل مهام وإجراءات التدقيق بكل مراحلها تعتمد على كفاءة وفعالية نظام الرقابة الداخلية الخاص بتقييم المخاطر الناتجة عن الأخطاء الجوهرية والوصول إلى رأي مدعوم بأدلة وقرائن تدقيق تثبت خلو البيانات المالية محل التدقيق من هذه الأخطاء، وبالتالي الوصول إلى الجودة والكفاءة المهنية في عمليـة التدقيق، والتخلص من المخاطر التي يمكن أن تحتويها القوائم المالية، وبشكل خاص أخطاء الاستنتاجات غير الصحيحة والمتمثلة في أخطار بيتا والفا.

2-2-2 : مفهوم وتعريف وخصائص الغش والاحتيال في البيانات المالية

جاء في المعيار الدولي للتدقيق والتوكيد الخاص بالاحتيال رقم (240) على أنـــه يمكـــن أن تنشـــأ الأخطاء في البيانات المالية إما بسبب الاحتيال أو الخطأ، والعامل الذي يميز بين الاحتيال والخطـــأ هـــو إذا كان الإجراء الأساسي الناجم عن الخطأ في البيانات المالية مقصود أو غير مقصود، فالاحتيال يشير إلى فعل مقصود من قبل شخص أو عدة أشخاص من الإدارة أو المكلفين بالحوكمة أو أطراف ثالثـــة، وينطـــوي إلـــى اللجوء إلى الخداع، وذلك من أجل الحصول على مصلحة غير عادلة وغير قانونية. (IFAC,2010, p:157).

أن المدقق معني بالاحتيال الذي يتسبب في خطأ جوهري في البيانات المالية، وهنالك نوعـــان مـــن البيانات المالية الخاطئة المقصودة ذات الصلة بالمدقق هما: (IFAC,2010,p:157).

- البيانات المالية الخاطئة الناتجة عن تقرير مالي احتيالي.
- البيانات المالية الخاطئة الناتجة عن سوء تخصيص الأموال.

يتضمن التقرير المالي الاحتيالي تحريفات مقصودة، أو حذف مبالغ، أو إفصاحات في البيانات المالية من أجل خداع مستخدمي البيانات المالية، ويمكن إعداد التقارير المالية الاحتيالية من خلال اتباع المنشأة ما يلي: (IFAC,2010, p:168).

1. التلاعب أو التزييف (بما في ذلك التزوير) أو إجراء تغيير في السجلات المحاسبية أو الوثائق الداعمة التي أعدت منها البيانات المالية.
2. التمثيل الخاطئ للبيانات المالية أو الحذف المتعمد لأحداث، أو معاملات، أو معلومات هامة أخرى منها.
3. سوء تطبيق متعمد للمبادئ المحاسبية المتعلقة بالمبالغ أو تصنيف أو طريقة العرض أو الإفصاح.

أما فيما يتعلق بالبيانات المالية الخاطئة الناتجة عن سوء تخصيص الأموال فأنها تعني التحريفات التي تنتج عن أتباع الإجراءات التالية:

- التلاعب والتزييف في السجلات المحاسبية.
- اختلاس الأصول (النقديات، المخزون، الاستثمارات... الخ) .

- تسجيل معاملات وهمية.
- إتلاف السجلات والمستندات.

وفي اغلب الأحيان هنالك عوامل، ودوافع لفعل الاحتيال المتعلق بإعداد التقارير الماليـــة الاحتياليـــة، وسوء تخصيص الأصول .ويتم تصنيف عوامل المخاطر الإيضاحية هذه بناءا على ثلاثة حالات تكون عموماً قائمة عند وجود الاحتيال، وهذا ما يطلق عليه في أدبيات التدقيق مثلث الغش: (علي، 2009، ص:227).

- وجود دافع أو ممارسة ضغط لارتكاب الاحتيال.
- وجود فرصة ملحوظة لارتكاب الاحتيال.
- القدرة على تبرير فعل احتيالي..

ثم تعريف الاحتيال على أنه "ارتكاب أخطاء عن عمد وسبق إصرار، ويعني ذلك أن الاحتيال مرادفة للخطأ العمد، ويحدث الاحتيال عن طريق التلاعب في البيانات المحاسبية، بهدف إخفاء معالم معينة، لتحقيق منفعة شخصية على حساب الوحدة الاقتصادية وتتنوع وتتشكل محاولات ارتكاب التلاعـــب، وتتمثـــل فـــي الاختلاس والابتزاز والرشوة والتلاعب في عمليات الإفصاح والتعارض في المصـــالح وإســـاءة اســـتخدام السلطة" (الوقاد، وديان، 2010، ص:93).

في حين عرّفه المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين(AICPA) بأنه " :فعل مقصود يؤدي إلى أخطاء مادية في البيانات المالية التي تخضع لمراجعة الحسابات " (AICPA, 2003, p:106).

والاحتيال برأي (التميمي) هو التحريف المادي من قبل شخص أو أكثر لأجل تضليل الطرف الآخـــر الذي سيتأثر به الاحتيال، وربما يشمل التغيير والتحريف أو التزوير في السجلات والمستندات سوء اســـتخدام للموجـــودات وعـــدم تطبيـــق السياســـات المحاســـبية بصـــورة صـــحيحة أو تفســـيرها بصـــورة خاطئة (التميمي، 2006، ص:105).

والاحتيال" كما يراه (David) عبارة عن كل الأفعال الباطلة المرتكبة من قبل الأفراد المـــوظفين أو الإدارة، لغـــرض إخفـــاء أي ســـرقة أو اخـــتلاس فـــي أمـــوال المشـــروع أو أيـــة أفعـــال خارجـــة عـــن القانون "(David, 2000, p:40).

وقد يأخذ الخطأ الجوهري صفة احتيال، سرقة، تزوير، تدليس، تزييف. على الرغم مـــن أن الخطـــأ الجوهري يحدث على أي مستوى في المنشأة، إلا أنه يكون أكبر عند الموظفين المهيمنين الشاغلين لمناصـــب عليا .ويتميز الاحتيال بالخصائص التالية: (بسام، 2011، ص:20)

- يكون الاحتيال نتيجة لفعل مقصود.
- عادة ما يكون له تأثير هام وجوهري على القوائم المالية.
- يمكن أن يكون مرتكبي الاحتيال من صغار الموظفين في المنشأة، كما يمكن أن يكونوا من الإداريين وكبار التنفيذيين.
- ممكن أن يكون هناك طرف ثالث في عملية الاحتيال وتزداد صعوبة اكتشاف أعمال الاحتيال كلما زادت الأطراف المتواطئة.
- يحدث الاحتيال في البيئة التي يكون فيها نظام الرقابة الداخلية ضعيف.

والاحتيال برأي (سواد) يعني تعمد إخفاء أو تعديل البيانات بغرض الحصول على منافع خاصـــة أو تضليل طرف أخر أو تحميله بما يزيد من الالتزامات، ويرتكب الاحتيال بسابق إصرار وهناك نية الاحتيال (سواد، 2009، ص:179) .

ويعرف الاحتيال من وجهة نظر (أرينز) بأنه التحريفات المتعمدة، وهنا يجب التفريق ما بين سرقة، أو سوء استغلال الأصول الذي يطلق علية غش الموظفين (الاختلاس)، وبين التقرير المالي المضلل الذي يطلق علية غش الإدارة (Arens, 2003, p:139).

وعرف دحدوح الاحتيال بأنه عمل مقصود من جانب فرد واحد أو أكثر مـــن بـــين أفـــراد الإدارة، الموظفين، أو طرف ثالث، يفضي إلى تحريف في الكشوف المالية، وقد ينطوي الاحتيـــال علـــى تلاعـــب، تزييف أو تبديل في السجلات أو الوثائق، واختلاس للأصول، وإخفـــاء أو إســـقاط آثـــار المعـــاملات مـــن السجلات، وتسجيل المعاملات دون إثبات، وإساءة تطبيق السياسات المحاسبي (دحدوح، 2006، ص:180).

وعرف الاحتيال على أنه هو" الخطأ الذي يرتكب عن قصد أو عمد أو تدبير سابق مـــن قبـــل قســـم المحاســـبة أو الهيئـــة الإداريـــة للتضـــليل أو الإخفـــاء أو الغـــش أو الاخـــتلاس أو التـــأثير علـــى القـــوائم المالية "(محمود، وآخرون، 2011، ص:134).

كما يشير مصطلح الاحتيال إلى فعل مقصود من قبل واحد أو أكثر من أعضاء المؤسسة، وينطوي الغش على، التلاعب بالسجلات أو المستندات أو تزويرها أو تغييرها، وسوء توزيع الأصول، وحذف أو إلغاء أثار العمليات من السجلات أو المستندات، وتسجيل عمليات وهمية وسوء تطبيق السياسات المحاسبية. (غالي، 2002، ص:24).

وبرأي (عبد الله) يمكن أن يرتكب الاحتيال والتحريف المتعمد من خلال اتباع أحد المنهجين التالين أو أحدهما: (عبد الله، 2000، ص:41).

- التلاعب في الدفاتر والسجلات بقصد إخفاء عجز أو اختلاس أو بقصد إساءة استعمال أحد الموجودات.
- التلاعب في الحسابات بالدفاتر والسجلات بقصد التأثير على مدى دلالة القوائم المالية على نتيجة أعمال المشروع ومركزه المالي.

من خلال استقراء الآراء السابقة الذكر حول مفهوم وتعريف وخصائص الاحتيال يتضح للباحث الأمور التالية:

1. أن الاحتيال يرتكب عن سابق إصرار وسوء نية وتعمد من أحد أو مجموعة من القائمين على المنشأة، وليس عن طريق السهو وعدم المعرفة، وذلك سعياً للتضليل وتحقيق مصالح ذاتية.
2. الاحتيال فعل متعمد من قبل الإدارة أو المكلفين بالرقابة أو الموظفين أو أطراف أخرى، وهذا الفعل يتضمن استخدام التضليل للحصول على ميزة غير عادلة أو غير قانونية.
3. يأخذ الاحتيال مجموعة من الخصائص المتمثلة في الخداع كالتلاعب أو التزوير أو إجراء تغيير في السجلات المحاسبية، أو التمثيل الخاطئ للبيانات المالية، أو سوء استعمال متعمد للمبادئ المحاسبية المتعلقة بالقياس أو الاعتراف أو التصنيف.

2-2-3 : مؤشرات وجود الغش و الاحتيال

إن الاحتيال هو جريمة مكلفة لجميع المنظمات بغض النظر عن حجمها أو نوع الصناعة التي حدثت بها، وفي أغلب الأحيان تكون أعمال الاحتيال داخل المنظمة وناشئة عن الادارة العليا أو الموظفين العاديين (Halbouni,2015, p:118).

بالإضافة إلى ذلك ونتيجة مراجعة التقارير المالية الاحتيالية التي تشوبها أخطاء مادية في المعلومات من قبل مدققي الحسابات كانت في الغالب تعود إلى شركات لا تعتمد على نظام رقابة داخلية

محكم (Liu,2015,295) ، وإن الدراية والإلمام بأسباب وأنواع الاحتيال غير كافية له ما لم يصاحب ذلــك دراية وإلمام بحالات ومجالات ارتكابها لكي تساعده إلى حد كبير على تلافيها، وقد أورد معيار التدقيق الدولي رقم (240) بعض المؤشرات الدالة على احتمالية وجود حالات احتيال وهي: (IFAC, 2010, p:196).

1. **الاختلافات في السجلات المالية والمحاسبية ، بما في ذلك ما يلي:**

- معاملات غير تامة وغير مسجلة في الوقت المحدد ، أو مسجلة في وقت غير مناسب فيما يتعلق بالمبلغ أو الفترة المحاسبية أو سياسة الشركة.
- أرصدة أو معاملات غير مدعمة أو غير مصرح بها.
- تعديلات في آخر لحظة تؤثر بشكل جوهري على النتائج المالية.
- أدلة على إمكانية وصول الموظفين للأنظمة والسجلات بما لا يتفق مع ما هو ضروري لأداء واجباتهم المخولة لهم.

2. **الأدلة المتعارضة أو الناقصة**

- مستندات ناقصة أو مستندات تبدو أنها تم إجراء تغيير فيها.
- بنود أو مطابقات هامة غير مفسرة.
- تغيرات غير عادية في الميزانية العمومية، أو تغيرات في الاتجاهات أو نسب البيانات
- المالية والعلاقات بينها.
- شيكات ملغاة ناقصة أو غير موجودة، في الحالات التي يتم فيها إعادة الشيكات الملغاة
- إلى المنشأة مع بيان مصرفي.
- مخزون أو أصول مالية ناقصة ذات أهمية كبيرة.

3. علاقات غير طبيعية بين المراجع والإدارة"، بما في ذلك ما يلي:

- منع الوصول إلى السجلات أو موظفين معينين أو العملاء الذين يمكن طلب الأدلة منهم.
- ضغوط على الوقت غير مناسبة تفرضها الإدارة لحل مسائل معقدة أو موضع خلاف.
- عدم تقديم البيانات المطلوبة في الوقت المناسب من قبل القائمين على الشركة عدم الرغبة في إضافة أو تعديل الإفصاحات في البيانات المالية لجعلها أكثر اكتمالا وقابلية للفهم.

ويرى (الصبان وهلال) أنه لوجود الاحتيال ينبغي توافر مجموعة من الدوافع التي يمكن أن تتمثل في التالي: (الصبان، هلال، 2000، ص:131).

1. توافر النية أو القصد لإخفاء بعض الحقائق، أو تعديلها لتحقيق منافع شخصية، أو لتضليل مستخدمي المعلومات المحاسبية.
2. وجود فرصة وإمكانيه لدى الشخص القائم بالغش بإخفاء ما يريد إخفائه، خصوصاً في حالة ضعف الأنظمة الرقابية الداخلية المطبقة.
3. وجود شخص يعتمد على المعلومات المحاسبية غير الصحيحة، أو التي لا تظهر الحقائق الجوهرية والضرورية.
4. حدوث الضرر بالشخص الذي قام بالاعتماد فعلاً على تلك المعلومات المحاسبية غير الصحيحة.

وانسجاماً مع ما سبق فهناك عدة عوامل ترشد على احتمالية وجود الخطأ أو الاحتيال في البيانات المالية وهذه المؤشرات هي: (Louwers, 2005, p: 69) .

- ✓ الحسابات الكبيرة عرضة للخطأ أكثر من الحسابات البسيطة.
- ✓ الحسابات التي يسهل تحويلها إلى نقدية أيضا أكثر عرضة للتلاعب وحدوث الأخطاء.
- ✓ الحسابات المقدرة أو التي يتم تقديرها هي أيضا عرضة للخطأ أو الاحتيال مثل، (مخصصات الديون المشكوك بها، وحساب صندوق النثرية).
- ✓ العمليات الحسابية الأكثر تعقيدا هي عرضة للخطأ أكثر من الحسابات البسيطة.

إن قدرة وكفاءة نظام الرقابة الداخلية على كشف حالات وأنشطة الاحتيال، يعتمد على عوامل معينة مثل براعة مرتكب الاحتيال، ومدى تكرار ونطاق التلاعب، ودرجة التواطؤ المعنية، والحجم النسبي للمبالغ المختلفة المتلاعب بها، والمناصب العليا التي يشغلها أولئك الأفراد المتورطون، وفي حين أن نظام الرقابة قد يكون قادراً على تحديد الفرص المحتملة لارتكاب الاحتيال، إلا أنه يصعب عليه تحديد ما إذا كانت البيانات الخاطئة في مجالات الحكم مثل التقدير المحاسبي تسبب بها الاحتيال أم الخطأ. (جعارة، 2012، ص:187).

إن الهدف من أنشطة وإجراءات نظام الرقابة الداخلية هو الالتزام بتطبيق الإجراءات اللازمة لمنع التحريفات والتلاعب في القوائم المالية وإعطاء صورة ذات مصداقية وموثوقية لها، ويمكن لمستخدمي القوائم المالية أن يثقوا بآرائهم وعدالة تقاريرهم فيها. (الحلو، 2012، ص:3).

4-2-2 : فعالية الاهتمام في هيكل الرقابة الداخلية ودوره في تجنب الغش والاحتيال

إن الرقابة الداخلية مصممة ومنفذة عليها لتناول مخاطر العمل المحددة التي تهدد تحقيق أي من أهداف المنشأة التي تتعلق في العناصر التالية: (المطر، 2013، ص:65).

- موثوقية صياغة القوائم المالية للمؤسسة.
- فاعلية وكفاءة عملياتها.
- امتثالها للقوانين والأنظمة التي تنطبق عليها.

وإن كبر حجم المنشآت وظهور الشركات المساهمة العامة أدى إلى تعدد وتنوع وتعقد العمليات داخلها، مما زاد من المهام الملقاة على عاتق إدارة تلك المنشآت، ولتحقيق الإدارة لأهدافها كان لابد لها من الاستعانة بنظم رقابة داخلية موثوق بها.

وبرأي (أرينز، لوبك) أن وجود هيكل رقابة داخلية فعال يعتبر أحد المفاهيم المتعارف عليها في التدقيق من الوجهتين النظرية والعملية، ويقلل من كمية أدلة الإثبات التي يجب جمعها، وأن الرقابة الداخلية الجيدة تمنع وقوع الكثير من الاختلاسات بأكثر مما يكتشفه المراجعون الأكفاء. (أرينز ولوبك، 2002، ص:377).

أن وجود هيكل رقابة داخلية فعال يعتبر أحد المرتكزات المؤثرة على جودة المراجعة، وذلك من خلال كفاءة إدارة التدقيق الداخلي في اكتشاف الأخطاء والمخالفات الجوهرية في القوائم المالية، ومساعدة المدقق على تحديد مدى وتوقيت إجراءات التدقيق، وأن قيام المدقق بفهم سياسات وإجراءات الرقابة الداخلية يعتبر أحد عناصر قدرة المدقق على اكتشاف حالات الغش والاحتيال، وتحقق جودة عملية التدقيق. (أبو هارجه، 2000، ص:149).

ويتوقف اعتماد المدققين على نظام الرقابة الداخلية على تحديد طبيعة وتوقيت ومدى الاختبارات المنفذة بغية إبداء رأي فني محايد على صدق وعدالة أداء على الإدارة السليمة لنظام الرقابة الداخلية، وهذا لا يتأتى إلا من خلال تحديد مكونات نظام الرقابة الداخلية التي جاءت بها لجنة(COSO)، والتي تتمثل فيما يلي (برير، 2014، ص:25).

1. **بيئة الرقابة الداخلية:** تعتبر بيئة الرقابة من أهم العناصر وأكثرها تأثيرا على فعالية الرقابة الداخلية في المؤسسة محل الرقابة، وهذه الفعالية تأتي في الاتجاه الذي تسلكه الإدارة فكلما كانت الإدارة العليا ترى بأن الرقابة شيء هام سيدرك باقي الأفراد في المنظمة بذلك وسيستجيبون من خلال تنفيذهم للرقابة

الموضوعية وبالعكس إذا أدرك أعضاء المؤسسة عدم أهمية الرقابة للإدارة العليا فمن المؤكد بأن الأهداف الرقابية للإدارة لن يتم تحقيقها. حيث تشمل بيئة الرقابة حسب معيار التدقيق الدولي رقم (315) على العناصر التالية:(IFAC, 2010, p:276)

- **إيصال وتنفيذ النزاهة والقيم الأخلاقية:** لا تستطيع فاعلية عناصر الرقابة أن تعلوا عن النزاهة والقيم الأخلاقية للأفراد الذين يضعونها ويديرونها ويتابعونها وكيف يتم إيصالها وكيف يتم تعزيزها في الممارسة، إن النزاهة والسلوك الأخلاقي هما نتاج المعايير الأخلاقية والسلوكية للمنشأة.
- **الالتزام بالكفاءة:** الكفاءة هي المعرفة والمهارات اللازمة لإنجاز الأعمال التي تحدد وظيفة الفرد.
- **مشاركة أولئك المكلفين بالحوكمة:** يتأثر الوعي بالرقابة في المنشأة إلى حد كبير بأولئك المكلفين بالحوكمة، وإن أهمية المسؤوليات لأولئك المكلفين بالحوكمة معترف بها في قواعد الممارسة والقوانين والأنظمة والإرشادات الأخرى المقدمة لمنفعة أولئك المكلفين بالحوكمة.
- **فلسفة الإدارة وأسلوبها التشغيلي:** تشمل فلسفة الإدارة وأسلوبها التشغيلي سلسلة واسعة من الخصائص، فعلى سبيل المثال، قد تظهر مواقف وإجراءات الإدارة بشأن إعداد التقارير المالية نفسها من خلال اختيار (محافظ أو جريء) من المبادئ المحاسبية البديلة المتاحة أو الأسلوب المجتهد هذا بالإضافة إلى المحافظ الذي يتم من خلال تطوير التقديرات المحاسبية.
- **الهيكل التنظيمي:** تتضمن إقامة هيكل تنظيمي مناسب آخذين بالاعتبار النواحي الرئيسية للصلاحيات والخطوط المناسبة لإعداد التقارير..
- **تفويض الصلاحيات والمسؤوليات:** يشمل تفويض الصلاحيات والمسئوليات السياسات الخاصة بممارسة العمل المناسب.

2. تقييم المخاطر: وتمثل المخاطر المتعلقة بنشاط المؤسسة وإجراءات الإدارة للحد من آثارها.

3. أنشطة الرقابة: ويقصد بالأنشطة الرقابية تلك الأنشطة المتمثلة في الأنشطة التشغيلية وأنشطة إعداد القوائم المالية وأنشطة على الالتزام، وتم أنشطة التشغيل بمتابعة الأنشطة العادية للمؤسسة، أما أنشطة الرقابة على إعداد القوائم المالية فتختص بمتابعة إعداد القوائم المالية بشكل ملائم يعطي تأكيد بالاعتماد على هذه القوائم.

4. تقييم نظم تشغيل المعلومات والاتصال: وتمثل نظم المعلومات والتطبيقات المختلفة الخاصة بها، وتقييم نظام الرقابة الداخلية للوقوف على نقاط القوة وخاصة نقاط الضعف والوقوف على آثار تلك المعلومات المتدفقة والوثائق الصادرة ذات الطابع المالي والمحاسبي بصفة خاصة.

5. تقييم نظام المتابعة: يتطلب هذا المكون التقييم الدوري لمكونات نظام الرقابة الداخلية، وفحص نقاط الضعف فيه، من خلال التأكيد متابعة وتقييم أنشطة نظام الرقابة الداخلية ومراقبة التقارير التي تعدها إدارة الرقابة الداخلية .

المبحث الثالث
الدراسات السابقة

3-2-1: الدراسات باللغة العربية

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوعات متعددة لها علاقة مباشره أو غير مباشره مع هذه الدراسة والتي أمكن الاستفادة منها في جوانب متعددة في هذه الدراسة، وهذه الدراسات هي:

1. دراسة غنيمات وصيام (2011)، بعنوان " العوامل المؤثرة في فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية في الوزارات الأردنية"

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة في فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية في الوزارات الأردنية، والوقوف على أهم المعوقات (المحددات) التي تحد من فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية وتطورها في الوزارات الأردنية .لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، قام الباحثان بتصميم استبانة، تم توزيعها على المديرين والعاملين في أجهزة الرقابة الداخلية في الوزارات الممثلة لعينة الدراسة البالغ عددهم (126) شخصًا وتم استرداد واعتماد ما نسبته (82%) من الاستبانات الموزعة لغايات التحليل الاحصائي .

ومن أهم نتائج الدراسة أن أكثر العوامل تأثيرًا في فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية في الوزارات الأردنية هو النظام المحاسبي ومكوناته، وأقل العوامل تأثيرًا كفاءة العاملين ورقابة الأداء .وأظهرت الدراسة وجود ضعف في تطبيق سياسات اختيار وتعيين موضوعية للعاملين ونقص التدريب الجيد لهم .إضافة إلى ضعف القيادات الإدارية في الوزارات الأردنية، ونقص في دور السلطة التشريعية وهيمنة السلطة التنفيذية عليها. في ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان بضرورة أن تولي الحكومة الأردنية أنظمة الرقابة الداخلية في الوزارات الأردنية المزيد من الاهتمام وذلك من خلال التركيز على المقومات الإدارية والمالية الأساسية المؤثرة في فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية، وتفعيل أسس ومعايير الاختيار والتعيين، وتطوير معايير دقيقة لقياس وتقييم الأداء الحكومي.

الاستفادة من الدراسة : تم الاستفادة من الدراسة بانه يوجد مجموعة من العوامل التي تأثر على الرقابة الداخلية، حيث تهدف الرقابة الداخلية الى الحد من عملية الغش والاحتيال، حيث وجدت ان من اهم العوامل التي تؤثر على الرقابة الداخلية (النظام المحاسبي، كفاءة العاملين في منظمات الاعمال، بالإضافة الى غياب التشريعات المناسبة).

2. دراسة جعارة (2012)، بعنوان "أساليب المدقق الخارجي في اكتشاف عمليات الاحتيال /الغش في البيانات المالية للشركات المساهمة العامة، دراسة استطلاعية في مكاتب التدقيق الخارجي في الأردن"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم الأساليب والاجراءات المتبعة لاكتشاف أفعال الغش – الاحتيال عند إصدار البيانات المالية لدى الشركات المساهمة العامة في الأردن ، والعاملة في المدن الصناعية من وجهة نظر مُدققي الحسابات الخارجيين ، والمسؤوليات التي تقع على عاتقهم عند اكتشاف فعل الاحتيال – الغش ، كما ركزت الدراسة على كل من عوامل المخاطرة المتعلقة بالأخطاء الناجمة عن التقارير المالية الاحتيالية وسوء استخدام أصول الشركة ، وهي عوامل تؤدي إلى فشل المدققين الخارجيين في الكشف عنها. وتوصلت الدراسة الى ان أدوات القياس المستخدمة في الدراسة اثبتت قدرتها على توضيح الصورة لدى مدققي الحسابات الخارجيين حول كيفية اكتشاف أساليب الاحتيال والغش التي يلجأ إليها العاملين في الشركة أو من قبل أعضاء الادارة العليا. كما أثبتت الدراسة قدرة مدققي الحسابات الخارجيين الاردنيين في اكتشاف طرق وأساليب الغش والاحتيال المستخدمة في إعداد التقارير المالية الاحتيالية . وتوصي الدراسة الى ان على منظمات الاعمال يجب عليها التحفظ في اصدار الأصول المالية للموجودات وطرح اسهم في أسواق المال بالإضافة الى الإجراءات الائتمانية وضبط الرهون العقارية لتكون متوازنة مع الموجودات العينية والأصول الحقيقية ، بالإضافة الى ان الدراسة اوصت على منع صفقات المضاربة وتفعيل دور هيئات الرقابة المالية الأردنية.

الاستفادة من الدراسة : تم الاستفادة من الدراسة الى انه يوجد مجموعة من العوامل التي تؤثر على اكتشاف الغش والاحتيال وتمثلت في (فعالية أنظمة الرقابة الداخلية ، كفاءة الهيكل التنظيمي في الشركات، بالإضافة الى برامج الحاسوب المتخصصة) .

3. دراسة أحمد (2013)، بعنوان " أثر جودة مخرجات نظام المعلومات المحاسبي على رضى العملاء في البنوك التجارية الأردنية"

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر جودة نظام المعلومات المحاسبي على رضى العملاء في البنوك التجارية الأردنية، ولتحقيق ذلك تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في عرض البيانات وتحليل نتائج الدراسة، وقد تم توزيع (400) استبانة على الادارات المالية للشركات المتمثلة في عينة الدراسة كونها تعد من عملاء البنوك. وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج، حيث كان هناك أثر مباشر لجودة مخرجات نظام المعلومات المحاسبي على رضا العملاء. بالإضافة الى أن ثقة العملاء ببيانات البنك المالية من جهة وقدرة

نظام البنك على تلبية جميع متطلباتهم من جهة أخرى كان له الدور الأكبر على إرضائهم وإبدائهم الرغبة في الاستمرار بالتعامل مع نفس البنك

الاستفادة من الدراسة : تم الاستفادة من الدراسة الى ان الاستمرار في تطوير السياسات المحاسبية كان لها اثر مباشر على مخرجات نظام المعلومات المحاسبي حيث يكسب البيانات خصائصها المتعارفة (الملائمة والموثوقية).

4. دراسة نبيلة و نادية (2013) ، بعنوان "دور المراجعة الداخلية في منح قروض الاستثمار"

هدفت هذه الدراسة إلى إظهار فعالية كل من المراجعة الداخلية ونظام الرقابة الداخلية والعلاقة بينهما في دعم التسيير الجيد للبنوك وإعطاء الصورة الحقيقية والدور الذي تلعبه المراجعة في تقديم الارشادات لمتخذي القرار ، من خلال محاولة تشخيص واقع المراجعة الداخلية في المؤسسات النقدية الجزائرية للوقوف على أهمية المراجعة الداخلية في عملية منح قروض الاستثمار .

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الى انه يجب على أي مؤسسة أن تعتمد وظيفة المراجعة الداخلية وأن تراعي مجموعة من المعايير التي من الواجب توفرها من أجل العناية المهنية ونطاق العمل وأدوات المراجعة من أجل الوصول إلى فعالية كبيرة. بالإضافة الى دراسة ملفات القروض كخطوة أساسية ومهمة في عملية منح القروض بالاعتماد على الطرق الحديثة حاليا، وبالتالي لابد من تفعيل المراجعة الداخلية كأداة مساعدة في عملية اتخاذ قرارات منح القروض.

الاستفادة من الدراسة : تم الاستفادة من الدراسة الى يجب على منظمات الاعمال العناية بوظيفة المراجعة الداخلية لما لها من اثر في تعزيز عملية الاستثمار وبالتالي ينعكس على المنظمة بشكل كامل، بالإضافة الى ان وجود معايير سليمة للأداء يعزز أيضا من أداء وظيفة المراجعة الداخلية.

5. دراسة سردانة و اخرون (2013)، بعنوان " قدرة الشركات المساهمة العامة على منع الغش وكشفه دراسة تحليلية لقطاع الخدمات في الأردن"

هدفت هذه الدراسة إلى قياس قدرة الشركات المساهمة العامة على منع الغش وكشفه، والتعرف على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المتغير التابع (مؤشر منع وكشف الغش) والمتغيرات المستقلة وهي (سعر السهم، ودرجة الربحية، ودرجة الرفع المالي، وحجم المدقق الخارجي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم

تصميم استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة المكونة من الشركات المساهمة العامة الخدمية المدرجة في بورصة عمان وعددها (35) من أصل (57) شركة أي ما يعادل 62 % من مجتمع الدراسة.

خلصت الدراسة إلى أن الشركات الخدمية لا تقوم بتطبيق النظام الرقابي لمنع الغش وكشفه بشكل كامل وضمن خطة استراتيجية واضحة وانما يقتصر عملها على تطبيق جزئي لهذا النظام. كما أنه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية ما بين مؤشر منع الغش وكشفه وبين المتغيرات المستقلة. **الاستفادة من الدراسة :** تم الاستفادة من الدراسة ان المتغيرات المستقلة (وجود اطار عام لثقافة الصدق والأخلاق والأمانة المهنية ، تقييم مخاطر الغش ، انشاء جهات رقابية وإشراقية لمنع وكشف الغش بالإضافة الى بعض المؤشرات المالية) غير مطبقة في الشركات الخدمية وبالتالي يمكن ان ينعكس على مصداقية القوائم المالية، وبالتالي لا يمكن ان يتم الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات.

6. دراسة تافرونت (2014)، بعنوان "مساهمة المراجعة الداخلية في تقييم أداء نظام الرقابة الداخلية للمؤسسة (دراسة حالة بنك الجزائر الخارجي BEA – وكالة ورقلة)"

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان دور المراجعة الداخلية ومدى مساهمتها في تقييم أداء نظام الرقابة الداخلية، مع دراسة حالة إحدى البنوك الوطنية كمثال عن واقع المراجعة فيها ودورها في تقييم أداء نظام الرقابة الداخلية. وللتأكد من صحة الفرضيات قام باستخدام المنهج الوصفي والاستقرائي مدعوما بيانات أولية تم جمعها من خلال المقابلة الشخصية ،والملاحظة ولقد توصل الباحث الى مجموعة من النتائج منها ان المراجعة الداخلية أداة رقابية فعالة ووظيفة لا تستطيع المؤسسة الاستغناء عنها. بالإضافة الى ان المراجعة الداخلية من بين الوسائل الأكثر فعالية في التوجيه والترشيد في عملية اتخاذ القرار.

أما أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة الى ضرورة اعتماد المؤسسة على وظيفة المراجعة الداخلية من أجل الوصول إلى نظام رقابي فعال. بالإضافة الى العمل على تغيير نظرة المسؤولين على مستوى البنك لدور المراجعة الداخلية وتبيان أهميتها ومنافعها لاتخاذ أنجع القرارات في الوقت المناسب. **الاستفادة من الدراسة :** تم الاستفادة من الدراسة من خلال ابراز أهمية المراجعة الداخلية بالإضافة اليه تقييمه، حيث وجدت الدراسة ان نظام المراجعة الداخلية يمكن من خلاله الحصول على فعالية في التوجيه مما يسهم في اتخاذ القرار .

7. دراسة العجمي (2015)، بعنوان "مساهمة جودة نظام الرقابة الداخلية على الأداء المحاسبي في المؤسسات الحكومية المستقلة الكويتية "

يتجسد الهدف الرئيسي من هذه الدراسة في معرفة مساهمة جودة نظام الرقابة الداخليـــة علـــى الأداء المحاسبي في المؤسسات الحكومية المستقلة، وذلك من خلال إنتاج بيانات ومعلومات سواء أكانت معلومـــات مالية أو غير مالية للأطراف المختلفة داخل هذه المؤسسات أو خارجها.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الرقابة الداخلية و إنتاج وتحقيق جودة التقارير والقوائم المالية في المؤسسات الحكومية المستقلة الكويتية. وهذا يرجع برأي الباحث الى اعتماد المؤسسات الحكومية المستقلة الكويتية على نظام للرقابة الداخلية مرتبط ارتباط وثيق بالهيكل التنظيمي للمؤسسة، ويوضح الواجبات والمسؤوليات للقائمين، وينفذ من خلال موظفين أكفاء ذو خبرة وملتزمين بالسياسات المرسومة وقواعد السلوك المهني.
- تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الرقابة الداخلية وتقليل فرص ارتكاب الخطأ والاحتيال في البيانات المحاسبية في المؤسسات والدوائر الحكومية المستقلة الكويتية.

الاستفادة من الدراسة : تم الاستفادة من الدراسة الى وجود اثر لمساهمة جودة نظام الرقابة الداخلية على الأداء المحاسبي وبالتالي يمكن ان تسهم العوامل التي اعتمدتها الدراسة والتي كانت منها ارتباط الرقابة الداخلية بالهياكل التنظيمية بالإضافة الى وجود سياسات مكتوبة وواضحة بالإضافة الى امتلاك موظفين اكفاء.

3-2-2 : الدراسات باللغة الأجنبية:

1. Abiola ،Oyewole (2013) “Internal Control System on Fraud Detection: Nigeria Experience”

نظام الرقابة الداخلية على كشف الغش: التجربة النيجيرية

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم إجراءات نظام الرقابة الداخلية على كشف الغـــش والاحتيـــال للقـــوائم المالية في المصارف التجارية النيجيرية ، و تأتي أهمية هذه الدراسة من خـــلال فحـــص النظـــام الرقابـــة الداخلية، إذا كان فعال في الكشف عن حالات الغش والاحتيال ام لا ، وكذلك تقييم فعالية تدريب المـــوظفين داخل سياق نظام الرقابة الداخلية في الكشف عن حالات الغش و الاحتيال.

و قد تم استخدام المنهج التطبيقي للوصول إلى النتائج، و ذلك من خلال تحليل البيانات المالية للعينية محل الدراسة ،وذلك باستخدام اختبار الانحدار و الارتباط بين البيانات للعينية محل الدراسة ، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة وجود قسم تدقيق حسابات داخلي للتأكيد من أنظمة المحاسبة وتوفير المعلومات الإدارية وحماية الأصول الشركة من الاحتيال والاختلاس.
الاستفادة من الدراسة : تم الاستفادة من الدراسة الى انه من اهم العناصر التي تعمل على كشف الغش والاحتيال هي تدريب الموظفين بالإضافة الى وجود أنظمة محاسبية متطورة ومحدثة بشكل مستمر.

2. **Caskey & Hanlon (2013), Dividend Policy at Firms Accused of Accounting Fraud.**

سياسة توزيع الأرباح في الشركات المتهمة بالغش المحاسبي.

حاولت هذه الدراسة اختبار النتائج التي توصلت اليها الدراسات السابقة والتي قامت على الربط بين عمليات الاحتيال المالي والمحاسبي وجودة الأرباح الموزعة في الشركات باستخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدام النماذج الرياضية (Fama). حيث في هذه الدراسة تم اختبار هذا التخمين من خلال مقارنة سياسات توزيع الأرباح للشركات المتهمة بالاحتيال المحاسبي لتلك الشركات وحدوث عملية الاحتيال المالي. حيث قامت هذه الدراسة على اختبار ما إذا كانت الشركات المتهمة بالاحتيال من المرجح أن يكون الدافع وراء ذلك توزيعات الأرباح في تلك الشركات من خلال المقارنة مع الشركات غير الاحتيالية، وعما إذا كان مديري الشركات الاحتيالية يتأثرون بتوزيعات الأرباح بنفس المعدل ومديري الشركات غير الاحتيال.

وقد بينت نتائج الدراسة أن توزيعات الأرباح يرتبط سلبياً مع احتمال ارتكاب الاحتيال المحاسبي. بالإضافة إلى ذلك، تبين أنه خلال فترة الاحتيال التي تم دراستها وجود علاقة ضعيفة لتوزيعات الأرباح لشركات الاحتيال المزعومة بالنسبة للشركات غير المتهمة بالتزوير، وأن مديري الشركات المتهمة بالاحتيال عند زيادة أرباح أقل من مديري الشركات غير المتهمة بالتزوير، بما يتفق مع شركات الاحتيال المزعومة لعدم تمكنهم من تطابق سياسات توزيع الأرباح للشركات غير المتهمة الاحتيال.
الاستفادة من الدراسة : تم الاستفادة من الدراسة الى ان سياسة توزيع الأرباح في الشركات عينة الدراسة ليست لها علاقة قوية في الغش، بالإضافة الى انها كانت بشكل سلبي، مما نستدل على يجب تسليط الضوء بشكل اكبر على العوامل التي يمكن من خلاها اكتشاف عمليات الاحتيال او تطبيق سياسة التوزيع الأرباح على مجتمعات أخرى .

3. **Norazida & Schachelor (2014) "Financial Statement Fraud Risk Mechanisms and Strategies: The Case Studies of Malaysian Commercial Companies"**

مخاطر التقارير المالية الاحتيالية استراتيجيات و اليات: دراسات حالات الشركات التجارية الماليزية

هدفت هذه الدراسة إلى بيان الوسائل المحتملة التي يمكن أن يلجأ اليهـا مـدير الشـركة ومـدققي الحسابات في العمل على منع الغش والاحتيال في القوائم المالية. وتم إجراء هذه الدراسة عن طريق منهجية أجراء المقابلات مع مديري الشركات ومع المدققين الحسابات. وقد بينت النتائج الدراسة أن سلامة تصرفات الإدارة، وتطوير النظم الداخلية يحول دون الإبلاغ عن حالات الغش والاحتيال، ويمكن أن تساعد على الحد من احتمالات الغش القوائم المالية. وطبيعة الاحتيال المالي كجريمة تقع في الشركة مما يجعل من الضروري استخدام العقوبات التي فرضها القانون لردع الغش والاحتيال، والاستجابة للحالات التي يتم الكشف عنها، كما أوصت الدراسة بضرورة فرض عقوبات شديدة على مرتكبي الاحتيال المالي والمحاسبي، والعمل على نهج واحـد لإنتـاج معلومـات ماليـة موثوقـة فـي الشـركات ذات راس المـال الكبيـر. **الاستفادة من الدراسة** : تم الاستفادة من الدراسة الى انه تطوير الأنظمة الداخلية في الشـركات بالإضـافة إيجاد عقوبات رادعة قد تسهم في الحد من عمليات الاحتيال المالي .

4. **Halbouni (2015), "The Role of Auditors in Preventing, Detecting, and Reporting Fraud: The Case of the United Arab Emirates (UAE)".**

دور مراجعي الحسابات في منع الاحتيال والكشف عنه والإبلاغ عنه: حالة دولة الإمارات العربية

هدفت هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى بيان أراء مدققي الحسـابات الـداخليين والخـارجيين بشـأن مسؤولياتهم المتعلقة بمنع واكتشاف والإبلاغ عن حالات الغش والاحتيال. بالإضافة إلـى ذلـك، أوضـحت الدراسة الإجراءات التي يجب أن يقوم بها المدققين الداخليين والخارجيين للكشف عن الغش أثنـاء عمليـة التدقيق. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة من خلال توزيع 53 استبانة علـى مـدققي الحسابات في دولة الإمارات العربية المتحدة.

وتشير النتائج إلى أن المراجعين الداخليين عليهم المسؤولة في المقام الأول عن تحديد حالات الغش والاحتيال. تظهر النتائج أيضا أن الإجراءات التي يتبعها مدققي الحسابات الخارجيين أكثر قوة من تلك التي يقوم بها المدققين الداخليين. والنتيجة الرئيسية لهذه الدراسة هي أن المدققين الداخليين عليهم المسؤولة فـي المقام الأول عن تحديد حالات الغش والاحتيال، وبالتالي هي أكثر قلقا بشأن حالات تتعلق بالغش في التقارير

المالية. ومن أهم التوصيات التي خرجت بها هذه الدراسة هي أن على المدققين الخارجيين بذل جهد أكبـــر أثنـــاء التحـــري والكشـــف والإبـــلاغ عـــن حـــالات الاحتيـــال فـــي القـــوائم الماليـــة محـــل التـــدقيق. **الاستفادة من الدراسة :** تم الاستفادة من الدراسة الى انه يجب تطوير أنظمة الرقابة لكونها تحد من الغـــش بالإضافة الى إيجاد الية متفقة بين الرقابة الداخلية والمدقق الخارجي يمكن من اجل الحد من عمليات الاحتيال

5. **Liu et al. (2015) "Managers Unethical Fraudulent Financial Reporting: The Effect of Control Strength and Control Framing"**

المديرون التقارير المالية غير الأخلاقية الاحتيالية: تأثير قوة السيطرة والتحكم في التأطير

هدفت هذه الدراسة إلى بيان مدى فعالية التنفيذ الفعلي لنظام الرقابة الداخلية في الحد من أعمال الغش والاحتيال في القوائم المالية والسلوكيات غير الأخلاقية باستخدام المنهج التجريبي، بالإضافة إلى بيان طرق تعزيز الرقابة الداخلية كوسيلة لردع الغش والاحتيال. وقد أشارت الدراسات السابقة إلى أن قـــوة عناصـــر الرقابة الداخلية تعمل على الحد من سلوكيات الغش والاحتيال في القوائم المالية، وهدفت أيضا هذه الدراســـة إلى بيان ما إذا كانت فعالية نظام الرقابة الداخلية مشروط بقوة عناصر الرقابة الداخلية فقط، أم تتوقف على كيفية قيام الشركة في تنفيذ مقومات عناصر الرقابة الداخلية، والحد من قيام المديرين فـــي الانخـــراط فـــي سلوكيات المصلحة الذاتية .

وتظهر النتائج أن نظام الرقابة الداخلية الأقوى سوف يؤدي إلى الكشف والحد من التقارير الماليـــة الاحتيالية أكثر من الرقابة الداخلية الضعيفة، وذلك إذا تم تطبيق تقنية الرقابة الداخلية للحد مـــن الســـلوكيات غير أخلاقية للتقارير المالية .

الاستفادة من الدراسة : تم الاستفادة من الدراسة الى السلوكيات الغير الأخلاقية في التقارير المالية يمكن تقيدها من خلال تعزيز أنظمة الرقابة الداخلية وبالتالي يجب على الشركات تعزيز المفاهيم الأخلاقية .

وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها:

تناولت الدراسة الحالية مجموعة متكاملة من العناصر المتمثلة في توافر الكفاءة في الموارد البشرية، واعتماد معايير سليمة للأداء الوظيفي، و جودة نظام المعلومات المحاسبي المتبع، و وجود هيكل اداري كفئ التي تؤثر على فعالية الرقابة الداخلية للحد من أعمال الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية من وجهة نظر الباحث، في حين تناولت أغلب الدراسات السابقة تأثير بعض هذه العناصر كل على حدا. بالإضافة الى انها تعتبر الدراسة الأولى حسب علم الباحث التي تطبق عناصر الرقابة الداخلية في بيئة الشركات المساهمة العامة الكويتية .

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً لنوع وطبيعة الدراسة، ومجتمع الدراسة، وكذلك أداة جمع البيانات وثباتها وصدقها، الطرق المتبعة في جمع البيانات والأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة. كما تضمن هذا الفصل وصفاً للمنهجية التي قام الباحث باستخدامها في سبيل اختبار الفرضيات التي تم طرحها في الفصل الأول من الدراسة

3-1 : منهجية الدراسة :

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي و المنهج التحليلي لأغراض استكمال هذه الدراسة المرتكز على الدراسة الميدانية للحصول على البيانات من مصادرها الرئيسية واختبار صحة الفرضيات والإجابة على تساؤلاتها بهدف التعرف على تأثير فعالية نظام الرقابة الداخلية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة عينة الدراسة، من خلال الاعتماد على استبانة تم تصميمها وفقاً للخطوات العلمية المتعارف عليها.

3-2: مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات المساهمة العامة الكويتية المدرجة في سوق الكويت المالي، والبالغ عددها (190) وتم اختيار عينة عشوائية مؤلفة من (30) شركة موجود مقرها الرئيسي في العاصمة الكويت، انظر الملحق رقم (3)، وتكون أفراد مجتمع الدراسة من مدراء لجان التدقيق ونوابهم ، مدراء التدقيق الداخلي ونوابهم، المدراء الماليون ونوابهم في هذه الشركات.

3-3: وصف أداة جمع البيانات

قام الباحث بتصميم استبانة لتغطي الفرضيات التي استندت عليها، وباستخدام عبارات تقييميه لتحديد إجابات أفراد مجتمع الدراسة على الأسئلة المحددة بالاستبانة والمكونة من جزأين.

اشتمل الجزء الأول على بيانات عامة تتعلق بالمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، والتخصص العلمي.

أما الجزء الثاني فاشتمل على مجالات أسئلة الاستبيان موزعة على متغيرات الدراسة ومصممة بناءاً على مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي حيث تحددت خيارات الإجابة بخمسة مستويات وهي: موافق بشدة (5 درجات)، موافق (4 درجات)، محايد (3 درجات) غير موافق (درجتين) غير موافق بشدة (درجة واحدة). والملحق رقم (1) يبين عناصر ومحتوى استبانة الدراسة. وكانت أسئلة متغيرات الدراسة موزعة على النحو التالي:

1. أسئلة المتغير المستقل الأول المتعلق بوجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ في الشركات المساهمة الكويتية، وقد حملت الأرقام من (1 إلى 9).
2. أسئلة المتغير المستقل الثاني المتعلق بتوافر الكفاءة في الموارد البشرية في الشركات المساهمة الكويتية، وقد حملت الأرقام من (10 إلى 20).
3. أسئلة المتغير المستقل الثالث المتعلق بوجود واعتماد معايير سليمة للأداء الوظيفي في الشركات المساهمة الكويتية، وقد حملت الأرقام من (21 إلى 30)
4. أسئلة المتغير المستقل الرابع المتعلق بجودة نظام المعلومات المحاسبي المتبع في الشركات المساهمة الكويتية، وقد حملت الأرقام من (31 إلى 40).
5. أسئلة المتغير التابع المتعلق بالحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية، وقد حملت الأرقام من (41 إلى 51).

3-4: صدق الأداة:

وللتأكد من مدى صلاحية الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تم عرضها على أساتذة مختصين بنظام الرقابة الداخلية والأنشطة المحاسبية للحكم على مدى صدقها الظاهري والمنطقي، وعلى مدى صلاحيتها كأداة لجمع البيانات، وتم بعد ذلك إجراء التعديلات المقترحة من المحكمين قبل توزيعها على أفراد مجتمع الدراسة. والملحق رقم (2) يبين أسماء محكمي استبانة الدراسة.

5-3: أسلوب جمع البيانات

ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات التي بنيت عليها فأن الدراسة الحالية اعتمدت على نوعين من البيانات هما البيانات الأولية والبيانات الثانوية:

أولا: البيانات الثانوية: وهي البيانات التي استخدمت لتكوين الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة، إذ تم الرجوع إلى الكتب والدوريات العلمية المتخصصة، والمراجع والمصادر المتعلقة بالرقابية الداخلية وعمليات الغش والاحتيال في الدراسات السابقة والدوريات العالمية المتعلقة ، بالإضافة إلى الرسائل العلمية التي تناولت موضوع الدراسة الحالية.

ثانيا: البيانات الأولية: وهي تلك البيانات التي تم جمعها من خلال الدراسة الميدانية وباستخدام الاستبانة التي تم تصميمها لغرض الدراسة الحالية، حيث غطت كافة جوانب المشكلة والفرضيات الخاصة بها، وقد تم توزيع الاستبانات على أفراد مجتمع الدراسة في الإدارات العامة للشركات المساهمة العامة من خلال الباحث شخصياً. والجدول رقم (3-1) يبين عدد الاستبانات الموزعة والمستردة بالإضافة إلى عدد أفراد مجتمع الدراسة الموجودين في الإدارات الرئيسية في الشركات المساهمة الكويتية.

الجدول (3-1) عدد الاستبانات الموزعة والمستردة بالإضافة إلى عدد أفراد مجتمع الدراسة موزعين على الشركات المساهمة العامة الكويتية

أفراد مجتمع الدراسة	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المستردة	النسبة المئوية %
مدراء لجان التدقيق ونوابهم	70	52	74.29
مدراء التدقيق الداخلي ونوابهم	70	46	65.71
المدراء الماليون ونوابهم	70	41	58.57
الإجمالي	210	139	66.19
المصدر: من أعداد الباحث.			

حيث تم توزيع (210) استبانة على أفراد مجتمع الدراسة وقد تم استرداد (139) استبانة بنســبة (66.19%) من أفراد المجتمع ككل، وبعد فرز الاستبانات وجد أن (129) استبانة صالحة للتحليل بنسبة (61.43%) من المجتمع، وذلك كما هو مبين في الجدول رقم الجدول (3-2) التالي:

الجدول (3-2) مجموع الاستبانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل

الاستبانات	الاستبيانات الموزعة		الاستبيانات المستردة		الاستبيانات الصالحة للتحليل	
	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
المجموع	210	100	139	66.19	129	61.43
المصدر: من إعداد الباحث.						

3-6: أساليب التحليل الإحصائي للبيانات

تم الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعيـــة (SPSS) Statistical Package for Social Science نسخة (18) واستخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية:

1- مقاييس النزعة المركزية: مثل الوسط الحسابي بهدف التعرف على تقييمات المبحوثين لكل فقــرة، كذلك والانحراف المعياري لقياس درجة تشتت قيم إجابات أفراد مجتمع الدراسة عن الوسط الحسابي لكل فقرة.

2- اختبار كرونباخ ألفا: (Cronpach's alpha) وذلك لاختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها متغيرات الدراسة.

3- اختبار التوزيع الطبيعي: (Kolmogorov – Smirnov) لاختبار مدى اتبــاع البيانـــات للتوزيـــع الطبيعي.

4- اختبار الارتباط المتداخل: (Variance Inflationary Factor) (VIF) لاختبـــار مـــدى وجـــود ارتباط متداخل بين متغيرات الدراسة المستقلة.

5- اختبـــار التبـــاين (Analysis of Variance (ANOVA ومـــن جـــدول ANOVA نجـــد أن (Sig = 0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذا سوف نرفض فرض العدم ونقبل الفـــرض البديل وهي أن الانحدار معنوي وبالتالي توجد علاقة ما بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

6- اختبار معاملات الانحدار البسيط : الانحدار هو إيجاد دالة العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع والتي تساعد في تفسير التغير الذي قد يطرأ على المتغير التابع (y) تبعاً لتغير في قيم المتغير المستقل (x).

7- معامل الارتباط الرتب (سبيرمان): وذلك بهدف قياس شدة العلاقة ومعنويتها بين المتغيرات التابعة والمستقلة، واستخدامها في اختبار فرضيات البحث، وسيتم الاعتماد بشكل أساسي على معامل ارتباط سبيرمان كون المتغيرات المدروسة جاءت على صورة رتبية حيث تدرجت الإجابات بين (موافق جداً- موافق- محايد- غير موافق- غير موافق جداً).

وبشكل عام تصنف قوة معامل الارتباط بين المتغيرين المستقل والتابع على النحو التالي : (Malhotra, 2013, p:479).

$\left[0 > \left\| r_{xy} \right\| \leq 0.3\right]$	ارتباط ضعيف
$\left[0.3 > \left\| r_{xy} \right\| \leq 0.6\right]$	ارتباط وسط.
$\left[0.6 > \left\| r_{xy} \right\| \leq 0.8\right]$	ارتباط جيد .
$\left[0.8 > \left\| r_{xy} \right\| \leq 1\right]$	ارتباط جيد جداً أو قوي.

وكذلك تم حساب معامل التحديد (مربع معامل الارتباط) والذي يعبر عن النسبة التي يفسرها المتغير المستقل من تغيرات المتغير التابع.

8- مؤشر الاختبار T ستودنت : وذلك بهدف اختبار الفرضيات والحكم النهائي على الفرضيات المطروحة وهل سيتم قبولها أم سيتم رفضها؟ وتحديد فيما إذا كانت مقبولة أو مرفوضة.

حيث تحسب قيمة إحصائية الاختبار T التي تم استخدامها من قبل الباحث للتحقق من بعض فرضيات البحث، وذلك عند مستوى معنوية أقل من 0.05.

الفصل الرابع

عرض البيانات واختبار الفرضيات

4-1: اختبار التوزيع الطبيعي

لقد تم استخدام اختبار (Kolmogorov – Smirnov) لاختبار مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي حيث بلغت قيمة (Sig) لكل فرضية من فرضيات الدراسة أعلى من 0.05، كما هو موضح في الجدول التالي رقم (4-1) مما يدل على اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي، ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

جدول رقم (4-1) اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov – Smirnov)

رقم الفرضية	نص الفرضية	Sig
الفرعية الأولى	يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لوجود هيكل تنظيمي إداري كفئ على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.	0.137
الفرعية الثانية	يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتوافر الكفاءة في الموارد البشرية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.	0.764
الفرعية الثالثة	يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لوجود واعتماد معايير سلمية للأداء الوظيفي على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.	0.27
الفرعية الرابعة	يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لجودة نظام المعلومات المحاسبي على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية	0.385
الرئيسية	يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لفعالية نظام الرقابة الداخلية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.	0.648
المصدر : من اعداد الباحث		

4-2: اختبار الارتباط المتداخل: (Variance Inflationary Factor) (VIF)

لقد تم استخدام اختبار(VIF) لاختبار مدى وجود ارتباط متداخل بين المتغيرات كما تم استخراج (Tolerance) لاختبار التباين المسموح به حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

جدول رقم (4-2)- الارتباط المتداخل (VIF)

المتغيرات	VIF	Tolerance
وجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ	2.414	0.414
توافر الكفاءة في الموارد البشرية	2.246	0.445
وجود واعتمادية معايير سلمية للأداء	1.776	0.563
جودة نظام المعلومات المحاسبي	2.558	0.391
المصدر : من اعداد الباحث		

نلاحظ أن قيمة (VIF) أقل من 5 مما يدل على عدم وجود ارتباطات خطية المتعددة (Multicollinearity) بين المتغيرات، حيث أن قيمة التداخل (Tolerance) أكبر من 0.010 وهي تعكس التباين المسموح به، وعليه فــ (VIF) يكون مقبولا إذا كان أقل من (10) ويكون محل شك إذا كان أكبر من خمسة وأما عند قيم أقل من ذلك فنطمئن لعدم وجود علاقات خطية بين المتغيرات.

4-3: ثبات الأداة

ولقياس مدى ثبات أداة القياس (الاستبانة) ولمعرفة مدى اعتمادية نتائجها فقد تم استخدام اختبار (كرونباخ ألفا Cronpach's–Alpha) للاتساق الداخلي، إذ تم استخراج معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لجميع مقاييس وفقرات الاستبانة، وقد بلغت درجة اعتمادية الاستبانة حسب معيار كرونباخ ألفا (0.93) وهي نسبة مناسبة وذات اعتمادية مرتفعة لنتائج الدراسة الحالية.

ويوضح الجدول رقم (4-3) معاملات الثبات لجميع متغيرات الدراسة في الاستبانة، ويلاحظ من قيم كرونباخ ألفا أنها أعلى من 0.60 وهي النسبة المقبولة لتعميم نتائج الدراسة، وهو الحد الأدنى المقبول به في العلوم الاجتماعية (Malhotra, 2013. p: 513).

الجدول (4- 3) قيمة معاملات الثبات (كرونباخ ألفا Cronpach’s Alpha) لمتغيرات الدراسة

الفقرات	اسم المتغير	قيمة α
1 - 10	وجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ	0.70
11-20	توافر الكفاءة في الموارد البشرية	0.777
21- 30	وجود واعتمادية معايير سلمية للأداء	0.811
31-40	جودة نظام المعلومات المحاسبي	0.651
41-51	الحد من الغش والاحتيال	0.862
1-51	**جميع المتغيرات**	**0.93**
المصدر : من اعداد الباحث		

كما تم وضع مقياس ترتيبي لهذه الأرقام لإعطاء الوسط الحسابي مدلول باستخدام المقياس الترتيبي للأهمية، وذلك للاستفادة منها فيما بعد عند تحليل النتائج، لذلك فقد حدد الباحث ثلاثة مستويات هي (مرتفع، متوسط، منخفض) بناء على المعادلة الآتية:

طول الفئة = (الحد الأعلى للفئة – الحد الأدنى للفئة) / عدد المستويات

طول الفئة = (5-1) / 3 = 3/4 = 1.33

وبذلك تكون المستويات كما هو موضح بالجدول رقم (4-4).

جدول (4-4) مقياس لتحديد مدى التأثير للوسط الحسابي

الوسط الحسابي	مدى التأثير
1 وأقل من 2.33	التأثير منخفض
2.34- وأقل من 3.66	التأثير متوسط
3.67 - وإلى 5	التأثير مرتفع

4-4: الخصائص الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة:

جدول رقم (4-5) يبين الخصائص الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة

الفئة	تكرار	النسبة المئوية%
توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب التحصيل العلمي		
دبلوم متوسط	7	5.42
بكالوريوس	81	62.79
ماجستير	39	30.23
دكتوراه	2	1.56
المجموع	**129**	**100**
توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب التخصص		
محاسبة	74	57.36
إدارة أعمال	23	17.82
نقود وبنوك	18	13.95
علوم اقتصادية	14	10.87
المجموع	**129**	**100**
توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المسمى الوظيفي		
مدراء لجان التدقيق ونوابهم	48	37.20
مدراء التدقيق ونوابهم	42	32.55
المدراء الماليون ونوابهم	39	30.25
المجموع	**129**	**100**
توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب حسب عدد سنوات الخبرة		
5 وأقل من 10 سنوات	22	17.05
10 وأقل من 20 سنة	50	38.78
20 وأقل من 30 سنة	34	26.35
30 سنة فأكثر	23	17.82
المجموع	**129**	**100**
المصدر : من اعداد الباحث		

نلاحظ من الجدول أعلاه أن 62.79% من أفراد مجتمع الدراسة من حملة البكـــالوريوس، وأن 30.23% من أفراد مجتمع الدراسة من حملة الماجستير، والباقي من حملة الدكتوراه والدبلوم المتوسط. وهذا يدل على مدى توفر المعرفة العلمية الكافية للإجابة على أسئلة ومحاور الاستبانة بكفاءة عالية.

ونلاحظ من الجدول رقم (4-5) أن 57.36 % من أفراد مجتمع الدراسة من حملـــة تخصـــص محاسبة، وأن 17.82% من أفراد مجتمع الدراسة من حملة تخصص إدارة الأعمال، وأن 13.95% من أفراد مجتمع الدراسة من حملة تخصص النقود والبنوك، والباقي مـــن أفـــراد مجتمـــع الدراســـة مـــن تخصصات العلوم الاقتصادية، وهذا يدل على مدى توفر المعرفة والتخصص العلمي المناسب للإجابـــة على أسئلة ومحاور الاستبانة بكفاءة وفاعلية عالية.

نلاحظ من الجدول أعلاه أيضا أن 37.20% من أفراد مجتمع الدراسة كمدراء لجان التـــدقيق و نوابهم، و أن 32.55 % من أفراد مجتمع الدراسة يعملون كمدراء التدقيق ونوابهم، و أن 30.25% من أفراد مجتمع الدراسة يعملون كمدراء ماليون ونوابهم ، وهذا يدل التوزع المناسب والعـــادل والطبيعـــي لأفراد مجتمع الدراسة حسب الفئات القادرة على للإجابة على أسئلة ومحاور الاستبانة بكفاءة.

ونلاحظ من الجدول رقم (4-5) أن 17.05 % من أفراد مجتمع الدراسة تقل خبرتهم عـــن 10 سنوات وأن 38.78 % من أفراد مجتمع الدراسة تتراوح خبرتهم بين (10- وأقل من 20 ســـنة)، وأن 26.35% من أفراد مجتمع الدراسة تتراوح خبرتهم بين (20- وأقل من 30 سنة) والباقي خبـــرتهم 30 سنة فأكثر وعليه نلاحظ أن أفراد مجتمع الدراسة من ذوي الخبرة الكبيرة والتي تصل إلى أكثر من (20) عاماً لدى البعض، وهذا يدل على مدى توفر الخبرة العملية الكافية للإجابة على أسئلة ومحاور الاستبانة بكفاءة وفاعلية عالية.

4-5: عرض البيانات واختبار الفرضيات

يقوم الباحث هنا بعرض الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في الوسط الحســـابي والانحراف المعياري والتعليق عليها، وأخيراً ينتقل إلى اختبار الفرضيات من خلال اســـتخدام اختبـــار التباين والانحدار والذي يتم بموجبهم اختبار فرضيات الدراسة.

الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة واختبار الفرضيات

الفرضية الفرعية الأولى:

H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لوجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

فقد تم اختبار هذه الفرضية من خلال/9/أسئلة، إذ يبين الجدول رقم (4-6) الإجابات عن أسئلة المتغير الأول من هذه الدراسة، ويبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة إلى مستوى التأثير، حيث كانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4-6) تحليل آراء أفراد مجتمع الدراسة حول مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لوجود هيكل تنظيمي إداري كفئ على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

الرقم	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التأثير	الرتبة
1	يتم تحديد السلطات والمسؤوليات على مستوى كل نشاط في الهيكل التنظيمي مع إيضاح خطوط الاتصال والعلاقات بين إدارات الأنشطة.	3.58	1.058	1	متوسطة
2	تقوم الشركة بتطوير هيكلها التنظيمي بشكل مستمر وبالشكل الذي يساعد على تحقيق أهدافها.	3.36	1.131	4	متوسطة
3	يغطي الهيكل التنظيمي جميع وظائف الشركة ومهامها.	3.25	1.369	6	متوسطة
4	يساعد الهيكل التنظيمي المعتمد في الشركة على توحيد جهود العاملين وتطوير أدائهم.	3.14	1.123	9	متوسطة
5	يعاني الهيكل التنظيمي من عدم التطوير المستمر ويأخذ الشكل التقليدي.	3.22	1.139	8	متوسطة
6	يمكن إحداث تغييرات في الهيكل التنظيمي في أي وقت تشاءه الادارة وبسهولة.	3.22	1.068	7	متوسطة
7	وضوح اجراءات وتوصيف الأعمال ضمن الهيكل التنظيمي ولكل مستوى وظيفي مع تحديد طريقة الاتصال بين الادارة الأعلى والادارة الأدنى.	3.53	1.039	2	متوسطة
8	تحد الاجراءات والقوانين الادارية المتبعة ضمن الهيكل التنظيمي من إبداع وحرية العاملين في الأقسام وتزيد من درجة التعقيد .	3.33	1.426	5	متوسطة
9	يوجد صعوبة في الاتصال بين العاملين في المستويات الادارية المختلفة بسبب التعدد والتشعب في تصميم الهيكل التنظيمي .	3.38	1.119	3	متوسطة
	أسئلة المتغير مجتمعة	3.33	متوسط		

المصدر : من اعداد الباحث

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط العام البالغ 3.33 يعكس مستوى موافقة عينة الدراسة على المتغير أعلاه ،كما نلاحظ أن الفقرة (1)"يتم تحديد السلطات والمسؤوليات على مستوى كل نشاط في الهيكل التنظيمي مع إيضاح خطوط الاتصال والعلاقات بين إدارات الأنشطة." هي أكثر الفقرات موافقة بمتوسط حسابي يبلغ 3.58، تليها الفقرة (7)" وضوح اجراءات وتوصيف الأعمال ضمن الهيكل التنظيمي ولكل مستوى وظيفي مع تحديد طريقة الاتصال بين الادارة الأعلى والادارة الأدنى." بمتوسط حسابي يبلغ 3.53، وتحتل الفقرة (4)" يساعد الهيكل التنظيمي المعتمد في الشركة على توحيد جهود العاملين وتطوير أدائهم "المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي يبلغ 3.14،كما جاء الانحراف المعياري مرتفعاً نسبياً بالنسبة إلى الفقرات أعلاه ويشير ذلك إلى قدرٍ من التشتت النسبي في أراء أفراد مجتمع الدراسة حول مدى تأثير وجود هيكل تنظيمي إداري كفئ على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية. وبشكل عام نلاحظ أن اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة كانت إيجابية نسبياً نحو الفقرات أعلاه بشكل عام، وهذا ما دل عليه متوسطاتها الحسابية.

الفرضية الفرعية الثانية:

H2: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتوافر الكفاءة في الموارد البشرية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

فقد تم اختبار هذه الفرضية من خلال/11/ سؤال، إذ يبين الجدول رقم (4-7) الإجابات عن أسئلة المتغير الأول من هذه الدراسة، ويبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة إلى مستوى الموافقة، حيث كانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4-7) تحليل آراء أفراد مجتمع الدراسة حول مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوافر الكفاءة في الموارد البشرية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

الرقم	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
10	تبذل الشركات المساهمة جهداً كافياً في مجال تطوير الموارد البشرية لديها وزيادة معارفهم.	3.47	1.054	5	متوسط
11	تستخدم الشركات المساهمة التقنيات الحديثة المساعدة على خلق بيئة محفزة على تعلم العاملين.	3.64	1.060	3	متوسط
12	تتكون إدارة الموارد البشرية من أفراد لديهم الخبرة الكافية في التعامل مع العاملين وتطوير كفاءتهم.	3.67	1.010	1	مرتفع
13	تتمتع الموارد البشرية في الشركات المساهمة برؤية إبداعية في العمل.	3.65	1.028	2	متوسط
14	تعمل الشركات المساهمة على تطوير الأفكار الابداعية للعاملين.	3.50	1.341	4	متوسط
15	ترتبط سياسة الحوافز والأجور في الشركة بمستوى أداء العاملين.	3.26	1.156	8	متوسط
16	تعتمد الشركة على نتائج تقييم الأداء لتحديد المكافئات التي يستحقها العاملون المتميزون.	3.07	1.112	11	متوسط
17	تعمل الشركة على غرس وتنمية الثقافة الابداعية في العاملين وتحثهم على ذلك.	3.24	1.298	9	متوسط
18	تعمل الشركة على مساهمة العاملين في اتخاذ بعض القرارات الهامة وخاصة تلك التي تخص عملهم.	3.38	1.062	7	متوسط
19	يتم تدريب العاملين باعتماد أساليب وطرق حديثة تساعد في رفع المهارات والمعارف الوظيفية.	3.39	1.018	6	متوسط
20	يوجد ضياع في ساعات العمل نتيجة ضعف أسلوب الاشراف أو بسبب الثقافة التنظيمية السائدة في الشركة.	3.19	1.097	10	متوسط
	المتوسط العام	**3.40**	**متوسط**		

المصدر : من اعداد الباحث

يتضح لنا من خلال الجدول (4-7) أعلاه أن إجابات أفراد عينة الدراسة كانت إيجابيـــة نحـــو الفقرات أعلاه بشكل عام، حيث بلغت درجة الموافقة بين (3.07- 3.67) لجميع الفقرات المتغير الثاني، وفقاً للمقياس المعتمد في الدراسة. كما جاء الانحراف المعياري مرتفعاً نسبياً بالنسبة إلى الفقرات أعلاه

ويشير ذلك إلى قدرٍ من التشتت النسبي في أراء أفراد مجتمع الدراسة حول تأثير تـوافر الكفـاءة فـي الموارد البشرية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية، حيث أن المتوسط العام البالغ 3.4052 يعكس مستوى موافقة مجتمع الدراسة نحو المتغير أعلاه، كما نلاحـظ أن الفقـرة (12)" تتكون إدارة الموارد البشرية من أفراد لديهم الخبرة الكافية في التعامل مـع العـاملين وتطـوير كفاءتهم. "هي أكثر الفقرات موافقة بمتوسط حسابي يبلغ 3.67، تليها الفقرة (13) " تتمتع الموارد البشرية في الشركات المساهمة برؤية إبداعية في العمل. "بمتوسط حسابي يبلـغ 3.65 وتحتـل الفقـرة (16)" تعتمد الشركة على نتائج تقييم الأداء لتحديد المكافآت التي يستحقها العاملون المتميزون" بمتوسط حسابي يبلغ 3.07.

الفرضية الفرعية الثالثة:

H3: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لوجود واعتماد معايير سليمة للأداء الوظيفي على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

فقد تم اختبار هذه الفرضية من خلال/10/أسئلة، إذ يبين الجدول رقم (4–8) الإجابات عن أسئلة المتغير الثالث من هذه الدراسة، ويبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضـافة إلـى مسـتوى الموافقة، حيث كانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4–8) تحليل آراء أفراد مجتمع الدراسة حول مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لوجود واعتماد معايير سليمة للأداء الوظيفي على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

الرقم	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
21	تقوم الشركة بمراقبة مخرجات العاملين وانتاجيتهم بهدف رفع مستوى الأداء الوظيفي.	3.36	1.138	10	متوسطة
22	يتم مراقبة وقت تنفيذ العمليات من قبل العاملين بالشكل الذي يساعد على تخفيض عدد مرات تعطل الأداء الوظيفي.	3.36	1.045	9	متوسط
23	تقوم الشركة بتعريف العاملين بالأمور التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار لتطوير الأداء.	3.78	1.060	2	مرتفع
24	تصاغ معايير الأداء بالطريقة التي تساعد على رفع أداء العاملين وزيادة اخلاصهم في العمل.	3.78	1.053	1	مرتفع

الرقم	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
25	إن معايير الأداء المعتمدة من قبل الشركة تتلقى القبول من العاملين وتساعد في تحسين العلاقة بين العمال ورؤسائهم في العمل.	3.64	1.053	3	متوسط
26	تساعد معايير الأداء المستخدمة في تقويم الأداء الكلي للشركة من خلال كشف نقاط القوة والضعف في جوانب العملية الوظيفية	3.40	1.108	8	متوسط
27	تستخدم الشركة معدلات أداء معيارية تمكنها من الاحتفاظ بالعاملين ذوي الكفاءة والمهارة.	3.64	1.118	4	متوسط
28	يتم تطوير أداء المدراء وتنمية مهاراتهم بالصورة التي تمكنهم من التوصل إلى تقييم ووضع معايير سليمة لأداء عامليهم.	3.57	1.123	5	متوسط
29	يتم تزويد العاملين بمعلومات عن مستوى أدائهم بهدف إشعارهم بالمسؤولية وبأنه سوف يتم تقدير جهودهم.	3.57	1.151	6	متوسط
30	تستخدم إدارة الموارد البشرية معايير أداء موضوعية تساعد في تقييم أداء العاملين بصورة أكثر واقعية وبعيدة عن التحيز.	3.50	1.180	7	متوسط
	المتوسط العام	3.56	متوسط		

المصدر : من اعداد الباحث

يتضح لنا من خلال الجدول (4-8) أعلاه أن إجابات أفراد عينة الدراسة كانت إيجابية نحو الفقرات أعلاه بشكل عام، حيث بلغت درجة الموافقة بين (3.36- وأقل من 3.78) لجميع الفقرات المتغير الثالث، وفقاً للمقياس المعتمد في الدراسة. كما جاء الانحراف المعياري مرتفعاً نسبياً بالنسبة إلى الفقرات أعلاه ويشير ذلك إلى قدرٍ من التشتت النسبي في أراء أفراد مجتمع الدراسة حول تأثير وجود واعتماد معايير سلمية للأداء الوظيفي على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.، حيث أن المتوسط العام البالغ 3.5620 يعكس مستوى موافقة متوسط نحو المتغير أعلاه، كما نلاحظ أن الفقرة (24) "تصاغ معايير الأداء بالطريقة التي تساعد على رفع أداء العاملين وزيادة اخلاصهم في العمل" و الفقرة (23) " تقوم الشركة بتعريف العاملين بالأمور التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار لتطوير الأداء" هي أكثر الفقرات موافقة بمتوسط حسابي يبلغ 3.78، بينما الفقرتين : (22) يتم مراقبة وقت تنفيذ العمليات من قبل العاملين بالشكل الذي يساعد على تخفيض عدد مرات تعطل الأداء

الوظيفي ، (21)" تقوم الشركة بمراقبة مخرجات العاملين وانتاجيتهم بهدف رفع مستوى الأداء الوظيفي" تحتلان المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي يبلغ 3.36.

الفرضية الفرعية الرابعة:

H4: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لجودة نظام المعلومات المحاسبي المتبع على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية

فقد تم اختبار هذه الفرضية من خلال/10/أسئلة، إذ يبين الجدول رقم (4-9) الإجابات عن أسئلة المتغير الرابع من هذه الدراسة، ويبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة إلى مستوى الموافقة، حيث كانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4-9) تحليل آراء أفراد مجتمع الدراسة حول مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة نظام المعلومات المحاسبي المتبع على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية

الرقم	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
31	يوفر نظام المعلومات المحاسبي المستخدم إمكانية إصدار تقارير مالية تتصف بعدم التحيز.	3.59	1.020	3	متوسط
32	يراعي نظام المعلومات المحاسبي المستخدم الأهمية النسبية للمعلومات التي يتم عرضها ضمن مخرجاته.	3.55	1.068	4	متوسط
33	يوفر نظام المعلومات المحاسبي تقارير تتميز بصدق التمثيل عن الأحداث المراد إثباتها.	3.61	1.078	2	متوسط
34	يمكن التأكد من صحة المعلومات التي تحتويها القوائم المالية الصادرة عن نظام المعلومات المحاسبي.	3.47	1.225	6	متوسط
35	يساعد نظام المعلومات المحاسبي المستخدم على توفير التقارير المالية لجميع الجهات المستفيدة وفي الوقت المناسب.	3.36	1.236	8	متوسط
36	يتم تطوير المعلومات المحاسبية بشكل مستمر بحيث تقابل التغيرات الجارية وبحيث لا تكون المعلومات متقادمة بمرور الزمن.	3.62	1.069	1	متوسط
37	تكون المعلومات المحاسبية ذات جودة عالية تساعد على اتخاذ القرارات بشكل منظم ومتكرر.	3.41	1.157	7	متوسط
38	يوفر نظام المعلومات المحاسبي المستخدم معلومات إضافية للمستفيد(جداول إحصائية- رسوم بيانية...)	3.48	1.437	5	متوسط

39	يساعد نظام المعلومات المحاسبي على توفير معلومات تنبؤية تساعد في تقدير الأحداث المالية المرتبطة بالنشاط الاقتصادي.	3.20	1.162	10	متوسط
40	يتوفر في المعلومات المحاسبية صفة التغذية العكسية بالشكل الذي يساعد على تقرير التوقعات الحالية وإحداث تغيير فيها وتقييم نتائج القرارات السابقة.	3.27	1.158	9	متوسط
	المتوسط العام	3.45	متوسط		
المصدر : من اعداد الباحث					

يتضح لنا من خلال الجدول (4-9) أعلاه أن إجابات أفراد عينة الدراسة كانت إيجابية نحو الفقرات أعلاه بشكل عام، حيث بلغت درجة الموافقة بين (3.20- وأقل من 3.62) لجميع الفقرات المتغير الرابع، وفقاً للمقياس المعتمد في الدراسة، كما جاء الانحراف المعياري مرتفعاً نسبياً بالنسبة إلى الفقرات أعلاه ويشير ذلك إلى قدرٍ من التشتت النسبي في أراء أفراد مجتمع الدراسة حول تأثير جودة نظام المعلومات المحاسبي المتبع على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية، حيث أن المتوسط العام البالغ 3.4558 يعكس مستوى موافقة متوسط نحو المتغير أعلاه، كما نلاحظ أن الفقرة (36) " يتم تطوير المعلومات المحاسبية بشكل مستمر بحيث تقابل التغيرات الجارية وبحيث لا تكون المعلومات متقادمة بمرور الزمن "هي أكثر الفقرات موافقة بمتوسط حسابي يبلغ 3.62، تليها الفقرة (33) " يوفر نظام المعلومات المحاسبي تقارير تتميز بصدق التمثيل عن الأحداث المراد إثباتها "بمتوسط حسابي يبلغ 3.61، وتحتل الفقرة (39) "يساعد نظام المعلومات المحاسبي على توفير معلومات تنبؤية تساعد في تقدير الأحداث المالية المرتبطة بالنشاط الاقتصادي "المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي يبلغ 3.20.

الفرضية الرئيسية:

H: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لفعالية نظام الرقابة الداخلية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

فقد تم اختبار هذه الفرضية من خلال/11/سؤال، إذ يبين الجدول رقم (4-10) الإجابات عن أسئلة المتغير الأول من هذه الدراسة، ويبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة إلى مستوى الموافقة، حيث كانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4-10) تحليل آراء أفراد مجتمع الدراسة حول مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لفعالية نظام الرقابة الداخلية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

الرقم	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
41	تحرص الشركة على وضع نظام رقابة داخلية للحد من عمليات الغش.	3.27	1.109	9	متوسط
42	توفر الشركة الشروط والمتطلبات الكفيلة بتحقيق استقلالية مدقق الحسابات الداخلي.	3.58	1.058	4	متوسط
43	تحرص الادارة المالية على تطبيق الثبات والاتساق في المبادئ والسياسات المحاسبية وذلك للحد من أثر تغيرها على موثوقية المعلومات المحاسبية.	3.44	1.452	6	متوسط
44	تعتمد الادارة المالية مبدأ الموضوعية في تقدير القيم العادلة للموجودات المالية.	3.43	1.151	7	متوسط
45	إن ضعف الهيكل التنظيمي في الشركة يحول دون كشف أخطاء الغش والاحتيال.	3.53	1.076	5	متوسط
46	إن هيكل الرقابة الداخلية المعتمد في الشركة يساعد في اكتشاف الأخطاء والمخالفات الجوهرية في القوائم المالية.	3.70	1.072	3	مرتفع
47	يتم تطوير أداء المدققين الداخليين من خلال عقد دورات تدريبية كافية في مجال معايير التدقيق الدولية.	3.72	1.031	1	مرتفع
48	يحصل بعض العاملين في الشركة على مكافآت نتيجة نجاحهم في إبراز بيانات مالية مبالغ فيها أو احتيالية.	3.70	1.050	2	مرتفع
49	إن الوضع الوظيفي للأشخاص القائمين على الادارة المالية والتدقيق مهدد ومرتبط بالأداء المالي للشركة وبإصدار بيانات مالية احتيالية.	3.01	1.253	11	متوسط
50	إن عدم حصول العاملين على المنافع الممنوحة لهم يؤدي إلى إساءة استخدام أصول الشركة.	3.02	1.265	10	متوسط
51	تطلب الادارة من المدققين الداخليين إنجاز البيانات المالية في وقت قصير.	3.33	1.200	8	متوسط
	المتوسط العام	**3.41**	**متوسط**		

المصدر : من اعداد الباحث

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط العام البالغ 3.418 يعكس مستوى موافقة مجتمع الدراسة على المتغير أعلاه، كما نلاحظ أن الفقرة (47)"يتم تطوير أداء المدققين الداخليين من خلال عقد دورات تدريبية كافية في مجال معايير التدقيق الدولية. "هي أكثر الفقرات موافقة بمتوسط حسابي يبلغ 3.72،

بينما احتلت الفقرة (49) " إن الوضع الوظيفي للأشخاص القائمين على الادارة المالية والتدقيق غير مهدد ومرتبط بالأداء المالي للشركة وبإصدار بيانات مالية احتيالية "المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي يبلغ 3.01.

اختبار الفرضيات:

1. الفرضية الأولى H1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية **لوجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ** على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

فرضية العدم للفرضية الأولى H01: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية **لوجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ** على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

حيث تم استخدام تحليل الانحدار لمعرفة تأثير المتغير المستقل والمتمثل بوجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ في المتغير التابع والمتمثل في الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية، وكانت النتائج على الشكل التالي:

أ- القدرة التفسيرية للأنموذج:

الأنموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
تأثير وجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية	0.647	0.419	0.414	0.54849
المصدر : من اعداد الباحث				

جدول رقم (4-11) – القدرة التفسيرية لأنموذج تأثير وجود الهيكل التنظيمي الإداري الكفؤ والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة

من الجدول السابق نجد :

- ❖ إن قيمة معامل الارتباط موجبة (64.7%): وهذا يدل على أن العلاقة بين وجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية هي علاقة طردية.

- ❖ إن قوة معامل الارتباط بين المتغيرين المستقل والتابع هي قوة جيدة وذلك لأنها تقع بين $\left[0.6 > |r_{xy}| \le 0.8\right]$.

- ❖ إن قيمة معامل التحديد بين المتغير المستقل والمتغير التابع بلغت (41.9%) وقيمة معامل التحديد المعدل بلغت (41.4%) ، وهذا يعني أن أنموذج وجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية يقدم قدرة تفسيرية نسبتها 41.9% والباقي من هذه النسبة يعود لأسباب أخرى، أو بعبارة أخرى : 41.9% من أسباب الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية يعود لوجود هيكل تنظيمي اداري كفؤ .

ب – اختبار معنوية الأنموذج:

تم اختبار صلاحية النموذج باستخدام تحليل التباين (ANOVA) ويبين الجدول التالي نتائج تحليل التباين لوجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية :

الأنموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	27.531	1	27.531	91.511	0.00
البواقي	38.207	127	0.301	–	–
المصدر : من اعداد الباحث					

جدول رقم (4–12) – تحليل التباين ANOVA للفرضية الفرعية الأولى

يتضح من الجدول السابق معنوية الأنموذج المستخدم في اختبار العلاقة التأثيرية لوجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية ، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (91.511) و بمستوى معنوية (0.000) وهو أقل من (0.05) مما يعني أن الأنموذج بمتغيره المستقل صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع.

ج. نتائج أنموذج الانحدار لتأثير وجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية

الأنموذج	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري	قيمة T المحسوبة	مستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
الثابت	0.983	0.259	0	3.796	0.000	–
وجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ	0.730	0.076	0.647	9.566	0.000	معنوية
المصدر : من اعداد الباحث						

جدول رقم (4–13)– نتائج أنموذج الانحدار للفرضية الفرعية الأولى Coefficients

يتضح من الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة (9.566) عند قيمة SIG تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) وهذا يدل على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لوجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية، وبالتالي يتم رفض فرضية العدم القائلة بعدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لوجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

<u>2. الفرضية الثانية H2 :</u> يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية **لتوافر الكفاءة في الموارد البشرية** على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

فرضية العدم للفرضية الثانية H02: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية **لتوافر الكفاءة في الموارد البشرية** على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

حيث تم استخدام تحليل الانحدار لمعرفة تأثير المتغير المستقل والمتمثل بتوافر الكفاءة في الموارد البشرية في المتغير التابع والمتمثل في الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية، وكانت النتائج على الشكل التالي :

<u>أ– القدرة التفسيرية للأنموذج:</u>

الأنموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
تأثير توافر الكفاءة في الموارد البشرية والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية	0.752	0.565	0.562	0.47435
المصدر : من اعداد الباحث				

جدول رقم(4–14) – القدرة التفسيرية لأنموذج توافر الكفاءة في الموارد البشرية والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة

من الجدول السابق نجد :

- إن قيمة معامل الارتباط موجبة (75.2%): وهذا يدل على أن العلاقة بين **توافر الكفاءة في الموارد البشرية** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية هي علاقة طردية.

- إن قوة معامل الارتباط بين المتغيرين المستقل والتابع هي قوة جيدة وذلك لأنها تقع بين $\left[0.6 > |r_{xy}| \leq 0.8\right]$.

- إن قيمة معامل التحديد بين المتغير المستقل والمتغير التابع بلغت (56.5%) وقيمة معامل التحديد المعدل بلغت (56.2%) ، وهذا يعني أن أنموذج **توافر الكفاءة في الموارد البشرية** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية يقدم قدرة تفسيرية نسبتها 56.5% والباقي من هذه النسبة يعود لأسباب أخرى، أو بعبارة أخرى : 56.5% من أسباب الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية يعود لتوافر الكفاءة في الموارد البشرية .

ب – اختبار معنوية الأنموذج:

تم اختبار صلاحية النموذج باستخدام تحليل التباين (ANOVA) ويبين الجدول التالي نتائج تحليل التباين **لتوافر الكفاءة في الموارد البشرية** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية:

الأنموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	37.162	1	37.162	165.164	0.00
البواقي	28.575	127	0.225	–	–
المصدر : من اعداد الباحث					

جدول رقم (4-15) – تحليل التباين ANOVA للفرضية الثانية

يتضح من الجدول السابق معنوية الأنموذج المستخدم في اختبار العلاقة التأثيرية **لتوافر الكفاءة في الموارد البشرية** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية ، حيث بلغت قيمة

F المحسوبة (165.164) و بمستوى معنوية (0.000) وهو أقل من (0.05) مما يعني أن الأنموذج بمتغيره المستقل صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع.

ج. نتائج أنموذج الانحدار لتأثير توافر الكفاءة في الموارد البشرية والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية

الأنموذج	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري	قيمة T المحسوبة	مستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
الثابت	0.465	0.234	0	1.992	0.049	–
توافر الكفاءة في الموارد البشرية	0.867	0.067	0.752	12.852	0.000	معنوية
المصدر : من اعداد الباحث						

جدول رقم (4–16)– نتائج أنموذج الانحدار للفرضية الثانية Coefficients

يتضح من الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة (12.852) عند قيمة SIG تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) وهذا يدل على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية **لتوافر الكفاءة في الموارد البشرية** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية ، وبالتالي يتم رفض فرضية العدم القائلة بعدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية **لتوافر الكفاءة في الموارد البشرية** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

3. الفرضية الثالثة H3 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية **لوجود واعتماد معايير سلمية للأداء الوظيفي** على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

فرضية العدم للفرضية الثانية H03: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية **لوجود واعتماد معايير سلمية للأداء الوظيفي** على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

حيث تم استخدام تحليل الانحدار لمعرفة تأثير المتغير المستقل والمتمثل **بوجود واعتماد معايير سلمية للأداء الوظيفي** في المتغير التابع والمتمثل في الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية ، وكانت النتائج على الشكل التالي:

أ- القدرة التفسيرية للأنموذج:

الأنموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
تأثير وجود واعتماد معايير سلمية للأداء الوظيفي والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية	0.358	0.128	0.121	0.67173
المصدر : من اعداد الباحث				

جدول رقم(4-17) – القدرة التفسيرية لأنموذج وجود واعتماد معايير سلمية للأداء الوظيفي والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة

من الجدول السابق نجد :

- ❖ إن قيمة معامل الارتباط موجبة (35.8%): وهذا يدل على أن العلاقة بين **وجود واعتماد معايير سلمية للأداء الوظيفي** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية هي علاقة طردية.

- ❖ إن قوة معامل الارتباط بين المتغيرين المستقل والتابع هي قوة متوسطة وذلك لأنها تقع بين $\left[0.3 > |r_{xy}| \leq 0.6\right]$.

- ❖ إن قيمة معامل التحديد بين المتغير المستقل والمتغير التابع بلغت (12.8%) وقيمة معامل التحديد المعدل بلغت (12.1%) ، وهذا يعني أن أنموذج **وجود واعتماد معايير سلمية للأداء الوظيفي** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية يقدم قدرة تفسيرية نسبتها 12.8% والباقي من هذه النسبة يعود لأسباب أخرى، أو بعبارة أخرى : 12.8% من أسباب الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية يعود لوجود واعتماد معايير سليمة للأداء الوظيفي.

<u>ب – اختبار معنوية الأنموذج:</u>

تم اختبار صلاحية النموذج باستخدام تحليل التباين (ANOVA) ويبين الجدول التالي نتائج تحليل التباين **لوجود واعتماد معايير سلمية للأداء الوظيفي** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية :

الأنموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	**8.433**	**1**	**8.433**	**18.690**	**0.00**
البواقي	**57.304**	**127**	**0.451**	**–**	**–**
المصدر : من اعداد الباحث					

جدول رقم (4–18) – تحليل التباين ANOVA للفرضية الثالثة

يتضح من الجدول السابق معنوية الأنموذج المستخدم في اختبار العلاقة التأثيرية **لوجود واعتماد معايير سلمية للأداء الوظيفي** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية ، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (18.690) و بمستوى معنوية (0.000) وهو أقل من (0.05) مما يعني أن الأنموذج بمتغيره المستقل صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع.

<u>ج. نتائج أنموذج الانحدار لتأثير وجود واعتماد معايير سلمية للأداء الوظيفي والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية</u>

الأنموذج	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري	قيمة T المحسوبة	مستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
الثابت	**2.057**	**0.320**	**0**	**6.422**	**0.000**	__
وجود واعتماد معايير سلمية للأداء الوظيفي	**0.382**	**0.088**	**0.358**	**4.323**	**0.000**	معنوية
المصدر : من اعداد الباحث						

جدول رقم (4–19)– نتائج أنموذج الانحدار للفرضية الثالثة Coefficients

يتضح من الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة (4.323) عند قيمة SIG تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) وهذا يدل على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية **لوجود واعتماد معايير سلمية للأداء**

الوظيفي والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية ، وبالتالي يتم رفض فرضية العدم القائلة بعدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية **وجود واعتماد معايير سلمية للأداء الوظيفي** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

4. الفرضية الرابعة H4 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية **لجودة نظام المعلومات المحاسبي المتبع** على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية

فرضية العدم للفرضية الثانية H04: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية **لجودة نظام المعلومات المحاسبي** المتبع على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية

حيث تم استخدام تحليل الانحدار لمعرفة تأثير المتغير المستقل والمتمثل **بجودة نظام المعلومات المحاسبي** المتبع في المتغير التابع والمتمثل في الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية ، وكانت النتائج على الشكل التالي:

أ- القدرة التفسيرية للأنموذج:

الأنموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
تأثير جودة نظام المعلومات المحاسبي المتبع والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية	0.584	0.341	0.335	0.58418
المصدر : من اعداد الباحث				

جدول رقم(4-20) – القدرة التفسيرية لأنموذج جودة نظام المعلومات المحاسبي المتبع **والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة**

من الجدول السابق نجد :

- إن قيمة معامل الارتباط موجبة (58.4%): وهذا يدل على أن العلاقة بين **جودة نظام المعلومات المحاسبي** المتبع والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية هي علاقة طردية.

- إن قوة معامل الارتباط بين المتغيرين المستقل والتابع هي قوة جيدة وذلك لأنها تقع بين $\left[0.6 > \left|r_{xy}\right| \leq 0.8\right]$.

- إن قيمة معامل التحديد بين المتغير المستقل والمتغير التابع بلغت (34.1%) وقيمة معامل التحديد المعدل بلغت (33.5%) ، وهذا يعني أن أنموذج **جودة نظام المعلومات المحاسبي**

المتبع والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية يقدم قدرة تفسيرية نسبتها 34.1% والباقي من هذه النسبة يعود لأسباب أخرى، أو بعبارة أخرى : 34.1% من أسباب الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية يعود لجودة نظام المعلومات المحاسبي المتبع.

ب – اختبار معنوية الأنموذج :

تم اختبار صلاحية النموذج باستخدام تحليل التباين (ANOVA) ويبين الجدول التالي نتائج تحليل التباين **لجودة نظام المعلومات المحاسبي المتبع** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية :

الأنموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	22.396	1	22.396	65.626	0.00
البواقي	43.342	127	0.341	–	–
المصدر : من اعداد الباحث					

جدول رقم (4–21) – تحليل التباين ANOVA للفرضية الرابعة

يتضح من الجدول السابق معنوية الأنموذج المستخدم في اختبار العلاقة التأثيرية **لجودة نظام المعلومات المحاسبي المتبع** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية ، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (65.626) و بمستوى معنوية (0.000) وهو أقل من (0.05) مما يعني أن الأنموذج بمتغيره المستقل صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع.

ج. نتائج أنموذج الانحدار لتأثير جودة نظام المعلومات المحاسي المتبع والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية

الأنموذج	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري	قيمة T المحسوبة	مستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
الثابت	0.897	0.315	0	2.846	0.005	–
جودة نظام المعلومات المحاسبي المتبع	0.729	0.090	0.584	8.101	0.000	معنوية
المصدر : من اعداد الباحث						

جدول رقم (4–22)– نتائج أنموذج الانحدار للفرضية الرابعة Coefficients

يتضح من الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة (8.101) عند قيمة SIG تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) وهذا يدل على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية **لجودة نظام المعلومات المحاسبي** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية ، وبالتالي يتم رفض فرضية العدم القائلة بعدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية **لجودة نظام المعلومات المحاسبي** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

5. الفرضية الرئيسية H: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية **لفاعلية نظام الرقابة الداخلية** على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

فرضية العدم للفرضية الثانية H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية **لفاعلية نظام الرقابة الداخلية** على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

حيث تم استخدام تحليل الانحدار لمعرفة تأثير المتغير المستقل والمتمثل **بفاعلية نظام الرقابة الداخلية** في المتغير التابع والمتمثل في الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية ، وكانت النتائج على الشكل التالي:

أ- القدرة التفسيرية للأنموذج:

الأنموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
تأثير فاعلية نظام الرقابة الداخلية المتبع والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية	0.787	0.620	0.607	0.44900
المصدر : من اعداد الباحث				

جدول رقم(4-23) – القدرة التفسيرية لأنموذج فاعلية نظام الرقابة الداخلية والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة

من الجدول السابق نجد :

- إن قيمة معامل الارتباط موجبة (78.7%): وهذا يدل على أن العلاقة بين **فاعلية نظام الرقابة الداخلية** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية هي علاقة طردية.

- إن قوة معامل الارتباط بين المتغيرين المستقل والتابع هي قوة جيدة وذلك لأنها تقع بين $\left[0.6 > \left|r_{xy}\right| \le 0.8\right]$.

❖ إن قيمة معامل التحديد بين المتغير المستقل والمتغير التابع بلغت (62%) وقيمة معامل التحديد المعدل بلغت (60.7%) ، وهذا يعني أن أنموذج فاعلية نظام الرقابة الداخلية والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية يقدم قدرة تفسيرية نسبتها 62% والباقي من هذه النسبة يعود لأسباب أخرى، أو بعبارة أخرى : 62% من أسباب الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية يعود لفاعلية نظام الرقابة الداخلية

ب – اختبار معنوية الأنموذج :

تم اختبار صلاحية النموذج باستخدام تحليل التباين (ANOVA) ويبين الجدول التالي نتائج تحليل التباين **لفاعلية نظام الرقابة الداخلية** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية :

الأنموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	**40.740**	**4**	**10.185**	**50.521**	**0.00**
البواقي	**24.998**	**124**	**0.202**	**–**	**–**
المصدر : من اعداد الباحث					

جدول رقم (4–24) – تحليل التباين ANOVA للفرضية الرئيسية

يتضح من الجدول السابق معنوية الأنموذج المستخدم في اختبار العلاقة التأثيرية **لفاعلية نظام الرقابة الداخلية** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية ، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (50.521) و بمستوى معنوية (0.000) وهو أقل من (0.05) مما يعني أن الأنموذج بمتغيره المستقل صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع.

ج. نتائج أنموذج الانحدار لتأثير فاعلية نظام الرقابة الداخلية والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية

الأنموذج	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري	قيمة T المحسوبة	مستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
الثابت	**0.223**	**0.265**	**0**	**0.842**	**0.402**	__
فاعلية نظام الرقابة الداخلية	**0.3315**	**0.095**	**0.288**	**4.483**	**0.023**	معنوية
المصدر : من اعداد الباحث						

جدول رقم (4–25)– نتائج أنموذج الانحدار للفرضية الرئيسية Coefficients

يتضح من الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة (4.483) عند قيمة SIG تساوي (0.023) وهي أقل من (0.05) وهذا يدل على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية **لفاعلية نظام الرقابة الداخلية** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية ، وبالتالي يتم رفض فرضية العدم القائلة بعدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية **لفاعلية نظام الرقابة الداخلية** والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

5-1: مناقشة النتائج :

1. أكدت الدراسة على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي والإداري الكفؤ باعتباره أحد مكونات نظام الرقابة الداخلية المقترح على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة الكويتية. و قد اتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت اليها دراسة (عزار إبراهيم ، 2015) و دراسة (العجمي، 2015) و التي اكدت أن فعالية أداء المؤسسة تتحدد من خلال وجود هيكل تنظيمي جيد و متناسب.
2. أكدت الدراسة على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوفر الكفاءة في الموارد البشرية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة الكويتية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت اليها دراسة (جعارة، 2014) و (دراسة أبو سردانة، 2013) اللذين اكدوا أن من أسباب المخاطر المرتبطة بوجود الغش يعود الى المورد البشري.
3. يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لوجود واعتماد معايير سلمية للأداء الوظيفي على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة الكويتية . و قد اتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت اليها دراسة (العجمي، 2015) و التي اكدت أن توفر معايير عادلة لتقييم الأداء الوظيفي و عدم التميز بين العاملين يقلل من وجود حالات الغش و الاحتيال.
4. كما بينت نتائج التحليل الاحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة نظام المعلومات المحاسبي باعتباره أحد أركان نظام الرقابة الداخلية والحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة الكويتية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت اليها دراسة (Liu ، 2015) و والتي اكدت أن توفر مصداقية نظام المحاسبي من حيث قدرته على انتاج معلومات ملائمة يقلل من وجود حالات الغش و الاحتيال.
5. كما بينت نتائج التحليل الاحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لفعالية نظام الرقابة الداخلية كمتغير مستقل على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة وذلك بعد دراسة أثر نظام الرقابة الداخلية المقترح على الحد من أعمال الغش والاحتيال لكل متغير على حدى. و قد اتفقت

هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت اليها دراسة (غنيمات و صيام ، 2011) و التي اكدت أن أكثر العوامل تأثيرًا في فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية في الوزارات الأردنية هو النظام المحاسبي ومكوناته.

2-5: الاستنتاجات

1. هنالك اتفاق في آراء عينة الدراسة حول وجود هيكل التنظيمي كفؤ في الشركات المساهمة العامة الكويتية، ووضوح اجراءات وتوصيف الأعمال ضمنه، إلا أنه يجب أن يساعد بشكل أكبر على توحيد جهود العاملين وتطوير أدائهم بالطريقة التي تؤدي الى زيادة فعالية نظام الرقابة الداخلية.
2. اعتماد الشركات المساهمة مفهوم الكفاءة كأحد الأركان الرئيسية في بناء استراتيجياتها المستقبلية وذلك من خلال توظيف أفراد لديهم الكفاءة الكافية في التعامل مع العاملين ، بالإضافة الى تطوير مهاراتهم ورؤيتهم الابداعية في العمل، مع ضرورة الاهتمام بنتائج تقييم الأداء لتحديد المكافآت التي يستحقها العاملون المتميزون.
3. بينت الدراسة الميدانية اهتمام الشركات المساهمة بصياغة معايير الأداء بالطريقة التي تساعد على رفع أداء العاملين وزيادة اخلاصهم في العمل، ومن ناحية أخرى هناك التزام من قبل العاملين بسياسات وإجراءات العمل المعتمدة وشعورهم بالمسؤولية، وهذا لا يمنع وجود بعض التقصير في مراقبة وقت تنفيذ العمليات ومخرجات العاملين وانتاجيتهم.
4. تبين من خلال الدراسة الميدانية بأنه يتم تطوير نظام المعلومات المحاسبي بشكل مستمر بحيث يقابل التغيرات الجارية بالإضافة إلى توفيره تقارير تتميز بصدق التمثيل عن الأحداث الجارية ، مع ضرورة الاشارة إلى وجود بعض نواحي الضعف في القدرة التنبؤية لنظام المعلومات المحاسبي.
5. بينت الدراسة الميدانية اهتمام إدارات الشركات المساهمة بعقد دورات تدريبية للمدققين الداخليين بهدف تطوير مهاراتهم ومعرفتهم بمعايير التدقيق الدولية، علما بأن الوضع الوظيفي للأشخاص القائمين على الادارة المالية والتدقيق في الشركات مهدد ومرتبط بإصدار تقارير مالية احتيالية .

3-5: التوصيات :

1. ضرورة تصميم هياكل تنظيمية في الشركات المساهمة الكويتية منسجمة مع الظروف والمتغيرات البيئية الداخلية والخارجية المحيطة بها وتحقيق الرقابة الفعالة بالصورة التي تحد من الغش والاحتيال وتحقيق الأهداف والبرامج المرجوة منها.
2. إنشاء البرامج المتطورة والحديثة لإدارة الكفاءات مبني على معايير علمية وموضوعية، وتطوير الكفاءات البشرية بشكل مستمر بهدف تحقيق الأداء المتميز في العمل والتوجه نحو إدارة موارد بشرية استراتيجية، وتولي عناية خاصة بالموظفين الأكفاء وذلك بشغلهم مناصب عليا في الشركة، ووضع برامج تدريبية متخصصة هادفة لتنمية قدرات العاملين متوسطي الخبرة مما يسهم في زيادة أكبر لمستوى كفاءتهم الإنتاجية .
3. ضرورة زيادة الاهتمام بمراقبة مخرجات العاملين ووقت تنفيذهم للأعمال الموكلة من قبلهم ، من خلال استخدام المعايير والمقاييس التي تهدف إلى تحقيق معدلات العمل المطلوبة ، وإشراك العاملين في ذلك بهدف تعريفهم بمستويات العمل اللازمة، ومع ضرورة ربط معايير الأداء بالمكافآت والحوافز المشجعة على العمل ، وهذا ما يساهم بدوره في تطوير أداء الشركة بشكل عام.
4. العمل زيادة الاستثمار في تطوير نظم المعلومات المحاسبية بالشكل الذي يساعد على زيادة جودة وكفاءة نظم المعلومات المحاسبية من خلال رفع جودة المخرجات وزيادة القدرة التنبؤية للمعلومات بما يساعد المستفيدين من اتخاذ القرار المناسب.
5. وضع القواعد والضوابط المتعلقة باكتشاف أعمال الغش والاحتيال في التقارير المالية بحيث يتمكن مستخدميها من التأكد من عدالة هذه التقارير في التعبير عن المراكز المالية ونتائج الأعمال للمنشآت.

المراجع:

أولاً : المراجع باللغة العربية :

أبو سردانة، جمال، عتمة ، مهند ، الحاوي، محمد (2013) ، **قدرة الشركات المساهمة العامة على منع الغش وكشفه دراسة تحليلية لقطاع الخدمات في الأردن**، المجلد الأردنية في إدارة الاعمال ، المجلد (9) ، العدد 1

أبو شقدم ،عزة (2011)، **أثر التنمية الادارية على الأداء الوظيفي في الوزارات الحكومية**، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

أبو هارجه، مها محمد عبده (2000)، **تحليل لطبيعة سوق خدمات المراجعة في مصر وأثره على جودة عملية المراجعة – دراسة ميدانية** ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة طنطا، مصر.

أبو هيبة، حامد طلبة محمد (2011)، **أصول المراجعة** ، دار زمزم للنشر، الأردن ، عمان .

الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) (2010)، **المعايير الدولية لرقابة الجودة والتدقيق والمراجعة عمليات التأكيد الأخرى**، ترجمة المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، طلال أبو غزالة.

أحمد ، حنان حسن،(2013)، **أثر جودة مخرجات نظام المعلومات المحاسبي على رضى العملاء في البنوك التجارية الأردنية**، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية.

ادريس عبد السلام اشتيوي، (2008) ، **المراجعة معايير واجراءات، دار الكتب الوطنية** ، بنغازي، ليبيا.

أرينز، الفين، ولوبك جيمس، (2002)، **المراجعة مدخل متكامل**، ترجمة محمد عبد القادر الديسطي، دار المريخ، الرياض، السعودية.

برير، أحمد (2104)، **جودة المراجعة مدخلا لتضييق فجوة التوقعات بين مستخدمي القوائم المالية ومراجعي الحسابات، حالة الجزائر**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

بسام، خالد محمد (2011)، **الغش في القوائم المالية وحدود مسؤوليات المراجع**، مجلة صادرة عن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، العدد 86.

بعاج، الهاشمي (2013) ، **دور العملية التدريبية في رفع الفعالية التنظيمية للمؤسسة**، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3.

بن جدو، محمد الأمين (2013)، **دور إدارة الكفاءات في تحقيق استراتيجية التميز**، رسالة ماجستير، جامعة سطيف1،الجزائر.

بوتين، محمد (2003)، **المراجعة ومراقبة الحسابات من النظرية إلى التطبيق**، ديوان المطبوعات الجامعية.

تافرونت، عادل،(2014)، **مساهمة المراجعة الداخلية في تقييم أداء نظام الرقابة الداخلية للمؤسسة** ، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة .

التميمي، هادي (٢٠٠٦)، **مدخل إلى التدقيق من الناحية النظرية والعملية**، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن.

ثابت، زهير (2001)، **كيفية تقييم أداء الشركات والعاملين**، دار النهضة العربية ، مصر.

الجحيشي، نادرة محمد (2009) ، **تفعيل دور النظام المحاسبي والموازنة في الادارة الحكومية بزيادة كفاءة الرقابة المحاسبية على المال العام**، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والادارة، جامعة الموصل.

جعارة، أسامة (2012)، **أساليب المدقق الخارجي في اكتشاف عمليات الاحتيال /الغش في البيانات المالية للشركات المساهمة العامة، دراسة استطلاعية في مكاتب التدقيق الخارجي في الأردن**، مجلة دراسات، العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، المجلد39 ، العدد2

جمعة، أحمد حلمي والعربيد، عصام فهد والزعبي، زياد أحمد (2013)، **نظم المعلومات المحاسبية، مدخل تطبيقي معاصر**، دار المناهج ، عمان .

حريم، حسين (2002) ، **اتجاهات المديرين في البنوك التجارية الأردنية، نحو علاقة البيئـــة بالهيكـــل التنظيمي** ، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد الثالث، العدد الرابع.

الحلو، شيرين مصطفى (**2012**)، **المسؤولية المهنية لمدققي الحسابات في اكتشاف الغش والأخطاء في القوائم المالية**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

حنفي ، عبد الغفار (2006) ، **أساسيات إدارة منظمات الأعمال** ، الدار الجامعية الإسكندرية.

الخزاعي ،ماهر (2009) ، **دور إدارة الموارد البشرية في رفع الكفاءة الانتاجية**، رســالة ماجســتير، جامعة دمشق.

الخطيب، خالد والرفاعي، خليل (2009)، **علم تدقيق الحسابات النظري والعملي**، دار المستقبل للنشــر والتوزيع، عمان، الأردن.

خليفة ،كمال و البديوي ، منصور و حسن ، شريفة علي ،(2006)، **دراسات فـــي نظريـــة المراجعـــة وتطبيقاتها**، المكتب الجامعي الحديث/مصر .

دحدوح، حسين أحمد، (2006)، **مسؤولية مراجع الحسابات عن اكتشاف التضليل في التقارير الماليـــة للشركات الصناعية والعوامل المؤثرة في اكتشافه**، مجلة جامعة دمشـــق للعلـــوم الاقتصـــادية والقانونية –المجلد - 22 العدد الأول.

ديري ، زاهد محمد (2011)، **إدارة الموارد البشرية، دار الثقافة**، عمان .

رحيل ،آسية،(2012)، **دور الكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية**، رسالة ماجســتير ، كليــة العلــوم الاقتصادية، جامعة بومرداس، الجزائر .

زويش ،سامية (2014) ، **محددات الرضا الوظيفي وأثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسة**، رســالة ماجستير، جامعة أكلي، الجزائر.

سواد، عاطف زاهرة توفيق (**2009**)، **مراجعة الحسابات والتدقيق**، دار الراية للنشر والتوزيـــع، الأردن، الطبعة الأولى.

الشريدة ، نادية عبد الجار محمد حسن (2010) ، **متطلبات تطبيق تقنيات المعلومات والاتصالات ودورها في تعزيز نظامي المعلومات المحاسبي والرقابة الداخلية** ، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .

شلتوت، أماني خضر (2009) ، **تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري**، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية .

الشماع، خليل محمد حسن وحمود، خضر كاظم، (2007) ، **نظرية المنظمة**، دار المسيرة للنشر، عمان .

الشيرازي ، عباس مهدي (1990)، **نظرية المحاسبة** ، منشورات جامعة الكويت.

شيرازي، عباس مهدي (2010)، **نظرية المحاسبة**، دار ذات السلاسل، الكويت.

صالح ،عادل حرحوش ومؤيد سعيد سالم (2006)، **إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي**، عالم الكتب الحديث.

الصبان، محمد وهلال، عبد الله (2000)، **الأسس العلمية والعملية لمراجعة الحسابات**، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.

الصحن ، عبد الفتاح محمد وفتحي رزق الواقيري (2004) ، **الرقابة والمراجعة الداخلية**، الدار الجامعية الإسكندرية.

الصحن، عبد الفتاح محمد،(2006)، **المراجعة والرقابة الداخلية** ، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر .

صديق ، محمد عفيفي (2003)، **إدارة الأعمال في المنظمات المعاصرة**، القاهرة ، مكتبة عين شمس.

الصرن ، رعد (2013)، **عوامل قياس الجودة في نظم المعلومات المطبقة في شركات الاتصالات**، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية، مجلد 29، العدد الأول .

عاشور ، أحمد صقر (2001)، **السلوك الانساني في المنظمات** ، دار المعرفة الجامعية ، القاهرة.

عبد الله، خالد أمين (2000)، **علم تدقيق الحسابات، الناحية النظرية والعلمية**، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.

عبدالله ، خالد أمين (2004)، **علم تدقيق الحسابات – الناحية النظرية** ، دار وائل للنشر ، الطبعة الثانية، عمان .

عجمي ، منصور (2011)، **قياس كفاءة وفاعلية النظم المحاسبية في شركات النفط الكويتية (دراسة مقارنة)** ، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية.

العجمي، خالد فهد (2015)، **مساهمة جودة نظام الرقابة الداخلية على الأداء المحاسبي في المؤسسات الحكومية المستقلة الكويتية**، رسالة ماجستير ، جامعة آل البيت ، الاردن .

عزاز ابراهيم، قرين بلال (2015) ، **الفعالية التنظيمية باستخدام لوحة القيادة**، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة أكلي، البويرة، الجزائر.

عزوز ، ميلود ، (2007)، **دور المراجعة في تقييم أداء الرقابة الداخلية للمؤسسة الاقتصادية**، رسالة ماجستير، كلية علوم التسيير والعلوم الاقتصادية، جامعة سكيكدة، الجزائر.

عقيلي، عمر وصفي ،(2005) ، **إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي** ، دار وائل للنشر، الأردن.

عكاشة ، أسعد أحمد محمد (2008)، **أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي**، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية بغزة.

علي عبدالله ،(2001) ، **أثر البيئة على أداء المؤسسات العمومية الاقتصادية**، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة الجزائر.

علي، عبد الوهاب نصر، (2009)، **المراجعة الخارجية الحديثة وفقاً لمعايير المراجعة العربية والدولية والأمريكية**، الجزء الرابع، الدار الجامعية، القاهرة، مصر.

العمري ، هاني عبد الرحمن (2007) ، **التطوير التنظيمي وإعادة التنظيم،** الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر.

غالي، جورج دانيال (2002)، **تطوير مهنة المراجعة لمواجهة المشكلات المعاصرة وتحديات الألفية الثالثة،** الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، الطبعة الأولى.

غنيمات ، عبد الله و صيام ،وليد (2011) " العوامل المؤثرة في فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية في الوزارات الأردنية" المجلة الأردنية في إدارة الاعمال ، مجلد (7) العدد (4).

الفايدي، سالم بن بركة براك (2008) ، **طرق العمل وعلاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية ،** أطروحة دكتوراه ، أكاديمية نايف في الرياض.

القاضي، حسين والأمين ، ماهر وصوفي، سامي (2006) ، **دور الإفصاح الذي تقوم به الإدارة في تفعيل الرقابة الداخلية** ، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (28) العدد (2) .

لعدوس، نبيلة ورمضاني، نادية (2013) **دور المراجعة الداخلية في منح قروض الاستثمار،** رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أكلي ،الجزائر.

اللوح، نبيل عبد شعبان (2006) ، تطور **الهياكل التنظيمية للوزارات الفلسطينية وأثره على الكفاءة الادارية،** رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة.

ماهر، أحمد (2003) ، **الاختبارات واستخدامها في إدارة المورد البشرية والأفراد،** الدار الجامعية، مصر .

المجمع العربي للمحاسبين القانونيين (2010) ، المعايير المحاسبية الدولية ، عمان ، الأردن .

محمد ، راوية (2001)، **إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية،** الدار الجامعية، القاهرة.

المحمدي، سعد علي (2011) ، **العلاقة بين الخيار الاستراتيجي والهيكل التنظيمي وأثرها على كفاءة المنظمة** ، أطروحة دكتوراه، جامعة سانت كليمنتس .

محمود، رأفت سلامة وكلبونة، أحمد يوسف وزريقات، عمر محمد **(2011)، علـــم تـــدقيق الحســـابات العملي**، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر: عمان. الأردن.

مناصرية، رشيد (2012) ، **أهمية الكفاءات البشرية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسســـة،** مجلة الباحث، عدد11.

مهديد، فاطمة الزهراء (2012) ، **دور تطوير الكفاءات وتنمية المهارات في تحقيـــق الأداء المتميـــز للمؤسسة الاقتصادية**، الملتقى الوطني الأول حول تسيير المهارات ومســـاهمته فـــي تنافســـية المؤسسات، جامعة بسكرة ، الجزائر.

ناصر دادي، عدون (2004) ، **الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية**، دراسة نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

نوال بن عمارة (2009) ، **أبعاد الرقابة الداخلية وأهميتها في مصارف المشـــاركة**، مجلـــة الباحـــث ، جامعة ورقلة، العدد 9.

نور الدين، ايمان (2008) ، **الكفاءة ، الفعالية ، أخلاقيات المؤسسة من وجهة نظر أصحاب المصلحة** ، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.

نياز ، عبد العزيز حبيب الله (2004)، **جودة الرعاية الصحية الأسس النظريـــة والتطبيـــق العملـــي،** الرياض.

هاملي، عبد القادر (2011) ، **وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة**، رسالة ماجستير، جامعة أبـــو بكر بلقايد، الجزائر.

الهيتي ، خالد (2003)، **إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي**، عمان ، دار وائل.

الوافي ، الطاهر (2013)، **التحفيز وأداء الممرضين** ، رسالة ماجستير، جامعة قسطنطينة2 .

وايلي ،(2006)، **المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية**، إصدار المجمع العربي للمحاسبين القانونيين ، عمان .

الوقاد ، سامي محمد ولؤي محمد (2010)، **تدقيق الحسابات (1)** ، مكتبـــة المجتمـــع العربـــي للنشـــر والتوزيع، 2010.

يوسف، بسام عبد الرحمن، (2005)، **أثر تقنية المعلومات ورأس المال الفكـــري فـــي تحقيـــق الأداء المتميز** ، أطروحة دكتوراه، جامعة الموصل.

ثانياً : المراجع الأجنبية

Abiola, Oyewole ,(2013), **Internal Control System on Fraud Detection: Nigeria Experience**, ladoke akintola university of technology oyewole.

(AICPA) American Institute of Certified Public Accountants, SAS No.99.(2003), **Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit**, Journal of Accountancy, Jan. Vol 195

(AICPA) American Institute of Certified Public Accountants, (2014). The Importance of Internal Control in Financial Reporting and Safeguarding Plan Assets.

Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2003). **Auditing and Assurance Services**, (9 th ed.) New Jersey: Pearson Education.

Attorneys ,Any,The ,(2010) ,**managers Legal handbook**, 5th ED ,delta printing solutions ,California,USA.

Becki Hack,(2011), “**Designing Performance Measures and Metrics**” **Productivity & Quality Center,** www.bettermanagement.com

Carter Mcnamara,MBA,Phd,Authenticity Consulting ,LLC,(2008) **Basic guide to program Evaluation**, copyright.

Caskey, Judson; Hanlon, Michelle, (2013), **Dividend Policy at Firms Accused of Accounting Fraud J. Contemporary Accounting Research**;Summer2013, Vol. 30 Issue 2.

Chevers Delroy,Duggan Evan W and Moore , Stanford E (2012) , **Factors influence the quality and success of information systems in firms**,Academy of Business Researh Journal ,Vol 4.

David Coderre,(2000), **Using Data Analysis Techniques To Detect Fraud**, EDP , Auditing, Auerbach Publications, July

Duraisingam,Vinita,(2005), **Performance appraisal**, Australian national research , Australia.

Friedman,Mark, (2005), **Trying Hard is not good enough : how to produce measurable improvements for customers and communities**, Trafford Publishing, Canada.

Gelinas,Ulire,Sutton,Steve.G.and,Hunton,James,(1999),**Accounting Information System**,South western ,Ohio,USA,1999.

Halbouni, Sawsan Saadi, (2015),**The Role of Auditors in Preventing, Detecting, and Reporting Fraud: The Case of the United Arab Emirates (UAE)**. International Journal of Auditing, Volume 19, Issue 2.

Henry mentzberg,(2005),**structure of dynamic organizations**, 18 th edition.

Khosrow –pour, Mehdi ,(2007), **Advanced Topics in information Resources Management** ,Idea Groub Publishing,Inc,Hershey,Vol5.

Kieso,Donald.E,Weygandt,Jebbt,Jand,Warfield ,Tebbt.D ,(2007), **International Accounting** , 12th Edition, Newyork,USA.

Liu , Jing Wu (2015), **Managers Unethical Fraudulent Financial Reporting: The Effect of Control Strength and Control Framing**. Received: / Published online: 1 April 2014 _ Springer Science Business Media Dordrecht 2014.

Louwers, Timothy J **(2005**),"**Auditing and assurance services**", first edition,Mc Grow-Hill.NY.

Mathis,Robert L,Jackson, John H,(2003),**Human Resource Management,** 10ed, Thompson ,South-Western.

Norazida, Schachelor,(2014) ,**Financial statement fraud risk mechanisms and strategies: the case studies of Malaysian commercial companies**. Procedia Social and ehavioral Sciences, Available online: www.sciencedirect.com

Wheelen,T.L and Hunger,D.J,(2002),**Strategic management and business policy** (8ed), prentice hall ,New Jersy.

Whittington, O. Ray, & pany, Kurt,(2004), **Principles of Auditing And Other Assurance Services** , 14th ed., McGraw-Hill / Irwin. John dunn,(1996), **auditing theory and practice**, prentice hall , 7 th edition.

Wilkin,Carla and Tanya Cast Leman,(2003), **Development of an internet to Evaluate the Quality of delivered information system** ,36th Hawaii International Conference on sysrem Sciences , Deakin University ,2003.

المواقع الالكترونية :

- www.epschohost.com
- .www.aicpa.org
- www.sciencedirect.com

ملحق رقم (1)

الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة آل البيت

كلية إدارة المال والأعمال

قسم المحاسبة

المجيبون المحترمون... تحية طيبة...

يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة الموسومة: " **تأثير فعالية نظام الرقابة الداخلية على الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية** "،

وحيث أننا نعهد بكم الاهتمام الدائم لمؤازرة الأبحاث العلمية بما يساهم في خدمة وتطور اقتصادنا وبلدنا. وتقديراً من الباحث لأهمية آرائكم في المساهمة في إكمال هذه الدراسة من خلال حرصكم على تقديم المعلومات المطلوبة بدقة وموضوعية.

لذا يرجى التفضل بالاطلاع على الأسئلة المدونة في الاستبانة والإجابة عليها بحيادية وموضوعية بما يساعد الباحث في تحقيق أهداف دراسته والخروج بالتوصيات المناسبة. وإجاباتكم ستعامل بسرية تامة بحيث تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

"يرجى التكرم بوضع إشارة(√) في المربع الذي تختاره لكل مفردة"

القسم الأول: الخصائص الديمغرافية لأفراد مجتمع الدراسة:

1. المؤهل العلمي:

☐ دبلوم متوسط ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

2. التخصص العلمي:

☐ محاسبة ☐ إدارة أعمال ☐ نقود وبنوك ☐ علوم اقتصاية

3. المسمى الوظيفي:

☐ مدراء لجان التدقيق ونوابهم ☐ مدراء التدقيق الداخلي ونوابهم ☐ المدراء الماليون ونوابهم

4. عدد سنوات الخبرة:

☐ من 5 وأقل من10 ☐ من 10 وأقل من20 ☐ من 20 وأقل من30 ☐ أكثر من 30

القسم الثاني: أسئلة متغيرات الدراسة (Research Questions):

رقم الفقرة	الفقرة	موافق بشدة	موافق	نادرا	غير موافق	غير موافق بشدة
	المتغيرات التابعة: **أولاً – وجود هيكل تنظيمي إداري كفؤ في الشركات المساهمة الكويتية**					
-1	يتم تحديد السلطات والمسؤوليات على مستوى كل نشاط في الهيكل التنظيمي مع إيضاح خطوط الاتصال والعلاقات بين إدارات الأنشطة.					
-2	تقوم الشركة بتطوير هيكلها التنظيمي بشكل مستمر وبالشكل الذي يساعد على تحقيق أهدافها.					
-3	يغطي الهيكل التنظيمي جميع وظائف الشركة ومهامها.					
-4	يساعد الهيكل التنظيمي المعتمد في الشركة على توحيد جهود العاملين وتطوير أدائهم.					
-5	يعاني الهيكل التنظيمي من عدم التطوير المستمر ويأخذ الشكل التقليدي.					
-6	يمكن إحداث تغييرات في الهيكل التنظيمي في أي وقت تشاءه الادارة وبسهولة.					
-7	وضوح اجراءات وتوصيف الأعمال ضمن الهيكل التنظيمي ولكل مستوى وظيفي مع تحديد طريقة الاتصال بين الادارة الأعلى والادارة الأدنى.					
-8	تحد الاجراءات والقوانين الادارية المتبعة ضمن الهيكل التنظيمي من إبداع وحرية العاملين في الأقسام وتزيد من درجة التعقيد .					
-9	يوجد صعوبة في الاتصال بين العاملين في المستويات الادارية المختلفة بسبب التعدد والتشعب في تصميم الهيكل التنظيمي .					
	ثانياً: توافر الكفاءة في الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة الكويتية.					
-10	تبذل الشركات المساهمة جهداً كافياً في مجال تطوير الموارد البشرية لديها وزيادة معارفهم.					
-11	تستخدم الشركات المساهمة التقنيات الحديثة المساعدة على خلق بيئة محفزة على تعلم العاملين.					
-12	تتكون إدارة الموارد البشرية من أفراد لديهم الخبرة الكافية في التعامل مع العاملين وتطوير كفاءتهم.					
-13	تتمتع الموارد البشرية في الشركات المساهمة برؤية إبداعية في العمل.					

					تعمل الشركات المساهمة على تطوير الأفكار الابداعية للعاملين.	-14
					ترتبط سياسة الحوافز والأجور في الشركة بمستوى أداء العاملين.	-15
					تعتمد الشركة على نتائج تقييم الأداء لتحديد المكافئات التي يستحقها العاملون المتميزون.	-16
					تعمل الشركة على غرس وتنمية الثقافة الابداعية في العاملين وتحثهم على ذلك.	-17
					تعمل الشركة على مساهمة العاملين في اتخاذ بعض القرارات الهامة وخاصة تلك التي تخص عملهم.	-18
					يتم تدريب العاملين باعتماد أساليب وطرق حديثة تساعد في رفع المهارات والمعارف الوظيفية.	-19
					يوجد ضياع في ساعات العمل نتيجة ضعف أسلوب الاشراف أو بسبب الثقافة التنظيمية السائدة في الشركة.	-20
ثالثاً: وجود واعتماد معايير سلمية للأداء الوظيفي في الشركات المساهمة العامة الكويتية.						
					تقوم الشركة بمراقبة مخرجات العاملين وانتاجيتهم بهدف رفع مستوى الأداء الوظيفي.	-21
					يتم مراقبة وقت تنفيذ العمليات من قبل العاملين بالشكل الذي يساعد على تخفيض عدد مرات تعطل الأداء الوظيفي.	-22
					تقوم الشركة بتعريف العاملين بالأمور التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار لتطوير الأداء.	-23
					تصاغ معايير الأداء بالطريقة التي تساعد على رفع أداء العاملين وزيادة اخلاصهم في العمل.	-24
					إن معايير الأداء المعتمدة من قبل الشركة تتلقى القبول من العاملين وتساعد في تحسين العلاقة بين العمال ورؤسائهم في العمل.	-25
					تساعد معايير الأداء المستخدمة في تقويم الأداء الكلي للشركة من خلال كشف نقاط القوة والضعف في جوانب العملية الوظيفية	-26
					تستخدم الشركة معدلات أداء معيارية تمكنها من الاحتفاظ بالعاملين ذوي الكفاءة والمهارة.	-27
					يتم تطوير أداء المدراء وتنمية مهاراتهم بالصورة التي تمكنهم من التوصل إلى تقييم ووضع معايير سليمة لأداء عامليهم.	-28
					يتم تزويد العاملين بمعلومات عن مستوى أدائهم بهدف إشعارهم بالمسؤولية وبأنه سوف يتم تقدير جهودهم.	-29
					تستخدم إدارة الموارد البشرية معايير أداء موضوعية تساعد في تقييم أداء العاملين بصورة أكثر واقعية وبعيدة عن التحيز.	-30

رابعاً: جودة نظام المعلومات المحاسبي في الشركات المساهمة العامة الكويتية						
31-	يوفر نظام المعلومات المحاسبي المستخدم إمكانية إصدار تقارير مالية تتصف بعدم التحيز.					
32-	يراعي نظام المعلومات المحاسبي المستخدم الأهمية النسبية للمعلومات التي يتم عرضها ضمن مخرجاته.					
33-	يوفر نظام المعلومات المحاسبي تقارير تتميز بصدق التمثيل عن الأحداث المراد إثباتها.					
34-	يمكن التأكد من صحة المعلومات التي تحتويها القوائم المالية الصادرة عن نظام المعلومات المحاسبي.					
35-	يساعد نظام المعلومات المحاسبي المستخدم على توفير التقارير المالية لجميع الجهات المستفيدة وفي الوقت المناسب.					
36-	يتم تطوير المعلومات المحاسبية بشكل مستمر بحيث تقابل التغيرات الجارية وبحيث لا تكون المعلومات متقادمة بمرور الزمن.					
37-	تكون المعلومات المحاسبية ذات جودة عالية تساعد على اتخاذ القرارات بشكل منظم ومتكرر.					
38-	يوفر نظام المعلومات المحاسبي المستخدم معلومات إضافية للمستفيد(جداول إحصائية- رسوم بيانية...)					
39-	يساعد نظام المعلومات المحاسبي على توفير معلومات تنبؤية تساعد في تقدير الأحداث المالية المرتبطة بالنشاط الاقتصادي.					
40-	يتوفر في المعلومات المحاسبية صفة التغذية العكسية بالشكل الذي يساعد على تقرير التوقعات الحالية وإحداث تغيير فيها وتقييم نتائج القرارات السابقة.					
المتغير التابع : الحد من الغش والاحتيال في الشركات المساهمة العامة الكويتية						
41-	تحرص الشركة على وضع نظام رقابة داخلية للحد من عمليات الغش.					
42-	توفر الشركة الشروط والمتطلبات الكفيلة بتحقيق استقلالية مدقق الحسابات الداخلي.					
43-	تحرص الادارة المالية على تطبيق الثبات والاتساق في المبادئ والسياسات المحاسبية وذلك للحد من أثر تغيرها على موثوقية المعلومات المحاسبية.					
44-	تعتمد الادارة المالية مبدأ الموضوعية في تقدير القيم العادلة للموجودات المالية.					

-45	**إن ضعف الهيكل التنظيمي في الشركة يحول دون كشف أخطاء الغش والاحتيال.**					
-46	**إن هيكل الرقابة الداخلية المعتمد في الشركة يساعد في اكتشاف الأخطاء والمخالفات الجوهرية في القوائم المالية.**					
-47	**يتم تطوير أداء المدققين الداخليين من خلال عقد دورات تدريبية كافية في مجال معايير التدقيق الدولية.**					
-48	**يحصل بعض العاملين في الشركة على مكافآت نتيجة نجاحهم في إبراز بيانات مالية مبالغ فيها أو احتيالية**					
-49	**إن الوضع الوظيفي للأشخاص القائمين على الادارة المالية والتدقيق مهدد ومرتبط بالأداء المالي للشركة وبإصدار بيانات مالية احتيالية.**					
-50	**إن عدم حصول العاملين على المنافع الممنوحة لهم يؤدي إلى إساءة استخدام أصول الشركة.**					
-51	**تطلب الادارة من المدققين الداخليين إنجاز البيانات المالية في وقت قصير.**					

انتهت الاستبانة

شكرا لحسن تعاونكم

ملحق رقم (2)

جدول يبن أسماء المحكمين للاستبانة

اسم المحكم	الجامعة	التخصص العلمي
الدكتور عودة بني أحمد	آل البيت	محاسبة
الدكتور مهند أكرم نزال	آل البيت	محاسبة
الدكتور نوفان العليمات	آل البيت	محاسبة
الدكتور محمد ناصر المشاقبة	آل البيت	محاسبة
الدكتور صقر الطاهات	آل البيت	محاسبة
الدكتور حسين الرباع	اليرموك	محاسبة
الدكتور أحمد عادل	الزيتونة	محاسبة
الدكتور أيمن حرب	الزرقاء	محاسبة
الدكتور صالح السيد	الاسراء	محاسبة
الدكتور طارق ضرغام	العلوم التطبيقية	محاسبة
الدكتور سفيان جبارة	اربد الأهلية	محاسبة
الدكتور قاسم أحمد	فيلادلفيا	محاسبة
د.سعد سالم الشمري	كلية الدراسات التجارية الكويتة	محاسبة
الدكتور ناصر العنزي	كلية الدراسات التجارية الكويتة	محاسبة
الدكتور خالد العنزي	كلية الدراسات التجارية الكويتة	محاسبة

ملحق رقم (3)

قائمة بأسماء الشركات المساهمة العامة الكويتية

أسماء الشركات المساهمة العامة الكويتية				
بنك برقان	بنك الكويت الوطني	بنك الخليج	البنك التجاري الكويتي	البنك الأهلي الكويتي
البنك الأهلي المتحد	بنك الكويت الدولي	شركة الكوت للمشاريع الصناعية	بيت التمويل الكويتي بيتك	بنك بوبيان
شركة الساحل للتنمية والاستثمار	الشركة الكويتية للاستثمار	التسهيلات التجارية	الاستشارات المالية الدولية إيفا	شركة الاستثمارات الوطنية
شركة مشاريع الكويت القابضة	شركة بيت الأوراق المالية	مجموعة الأوراق المالية	مجموعة أرزان المالية للتمويل والاستثمار	المركز المالي الكويتي
الكويت والشرق الأوسط للاستثمار المالي كميفك	الشركة الأولى للاستثمار	شركة المال للاستثمار	بيت الاستثمار الخليجي	شركة أعيان للأجارة والاستثمار
شركة بيان للاستثمار	شركة أصول للاستثمار	الشركة الكويتية للتمويل والاستثمار	الشركة الوطنية الدولية القابضة	شركة تمويل الإسكان

ملحق رقم (4) التحليل الاحصائي

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ind4, ind3, ind2, ind1	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: dep

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787[a]	.620	.607	.44900

a. Predictors: (Constant), ind4, ind3, ind2, ind1

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.740	4	10.185	50.521	.000[a]
	Residual	24.998	124	.202		
	Total	65.738	128			

a. Predictors: (Constant), ind4, ind3, ind2, ind1

b. Dependent Variable: dep

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.223	.265		.842	.402
	ind1	.208	.097	.185	2.146	.034
	ind2	.703	.096	.609	7.343	.000
	ind3	.189	.079	.177	2.403	.018
	ind4	.226	.111	.181	2.041	.043

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	ind1	.414	2.414
	ind2	.445	2.246
	ind3	.563	1.776
	ind4	.391	2.558

a. Dependent Variable: dep

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ind1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: dep

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647[a]	.419	.414	.54849

a. Predictors: (Constant), ind1

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.531	1	27.531	91.511	.000[a]
	Residual	38.207	127	.301		
	Total	65.738	128			

a. Predictors: (Constant), ind1

b. Dependent Variable: dep

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.983	.259		3.796	.000
	ind1	.730	.076	.647	9.566	.000

a. Dependent Variable: dep

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ind2[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: dep

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752[a]	.565	.562	.47435

a. Predictors: (Constant), ind2

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.162	1	37.162	165.164	.000[a]
	Residual	28.575	127	.225		
	Total	65.738	128			

a. Predictors: (Constant), ind2

b. Dependent Variable: dep

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.465	.234		1.992	.049
	ind2	.867	.067	.752	12.852	.000

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ind2[a]	.	Enter

a. Dependent Variable: dep

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ind3[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: dep

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.358[a]	.128	.121	.67173

a. Predictors: (Constant), ind3

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.433	1	8.433	18.690	.000[a]
	Residual	57.304	127	.451		
	Total	65.738	128			

a. Predictors: (Constant), ind3

b. Dependent Variable: dep

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.057	.320		6.422	.000
	ind3	.382	.088	.358	4.323	.000

a. Dependent Variable: dep

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ind4[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: dep

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584[a]	.341	.335	.58418

a. Predictors: (Constant), ind4

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.396	1	22.396	65.626	.000[a]
	Residual	43.342	127	.341		
	Total	65.738	128			

a. Predictors: (Constant), ind4

b. Dependent Variable: dep

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.897	.315		2.846	.005
	ind4	.729	.090	.584	8.101	.000

a. Dependent Variable: dep

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q1	129	1	5	3.58	1.058
q2	129	1	5	3.36	1.131
q3	129	1	5	3.25	1.369
q4	129	1	5	3.14	1.123
q5	129	1	5	3.22	1.139
q6	129	1	5	3.22	1.068
q7	129	1	5	3.53	1.039
q8	129	1	5	3.33	1.426
q9	129	1	5	3.38	1.119
ind1	129	1.33	5.00	3.3333	.63495
Valid N (listwise)	129				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q10	129	1	5	3.47	1.054
q11	129	1	5	3.64	1.060
q12	129	1	5	3.67	1.010
q13	129	1	5	3.65	1.028
q14	129	1	5	3.50	1.341
q15	129	1	5	3.26	1.156
q16	129	1	5	3.07	1.112
q17	129	1	5	3.24	1.298
q18	129	1	5	3.38	1.062
q19	129	1	5	3.39	1.018
q20	129	1	5	3.19	1.097
ind2	129	1.73	5.00	3.4052	.62137
Valid N (listwise)	129				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q21	129	1	5	3.36	1.138
q22	129	1	5	3.36	1.045
q23	129	1	5	3.78	1.060
q24	129	1	5	3.78	1.053
q25	129	1	5	3.64	1.053
q26	129	1	5	3.40	1.108
q27	129	1	5	3.64	1.118
q28	129	1	5	3.57	1.123
q29	129	1	5	3.57	1.151
q30	129	1	5	3.50	1.180
ind3	129	1.50	5.00	3.5620	.67177
Valid N (listwise)	129				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q31	129	1	5	3.59	1.020
q32	129	1	5	3.55	1.068
q33	129	1	5	3.61	1.078
q34	129	1	5	3.47	1.225
q35	129	1	5	3.36	1.236
q36	129	1	5	3.62	1.069
q37	129	1	5	3.41	1.157
q38	129	1	5	3.48	1.437
q39	129	1	5	3.20	1.162
q40	129	1	5	3.27	1.158
ind4	129	1.70	4.80	3.4558	.57349
Valid N (listwise)	129				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q41	129	1	5	3.27	1.109
q42	129	1	5	3.58	1.058
q43	129	1	5	3.44	1.452
q44	129	1	5	3.43	1.151
q45	129	1	5	3.53	1.076
q46	129	1	5	3.70	1.072
q47	129	1	5	3.72	1.031
q48	129	1	5	3.70	1.050
q49	129	1	5	3.01	1.253
q50	129	1	5	3.02	1.265
q51	129	1	5	3.33	1.200
dep	129	1.46	5.00	3.4180	.71664
Valid N (listwise)	129				

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		dep	ind1	ind2
N		129	129	129
Normal Parameters[a,b]	Mean	3.4180	3.3333	3.4052
	Std. Deviation	.71664	.63495	.62137
Most Extreme Differences	Absolute	.065	.102	.059
	Positive	.065	.102	.053
	Negative	-.043-	-.050-	-.059-
Kolmogorov-Smirnov Z		.737	1.158	.668
Asymp. Sig. (2-tailed)		.648	.137	.764

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ind3	ind4
N		129	129
Normal Parameters[a,b]	Mean	3.5620	3.4558
	Std. Deviation	.67177	.57349
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.080
	Positive	.062	.072
	Negative	-.088-	-.080-
Kolmogorov-Smirnov Z		1.000	.905
Asymp. Sig. (2-tailed)		.270	.385

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	129	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	129	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	53

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	129	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	129	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	129	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	129	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	9

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	129	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	129	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	11

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	129	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	129	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	129	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	129	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	10

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	129	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	129	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	10

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	129	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	129	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	129	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	129	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	13